




3 1761 11766133 0



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117661330>

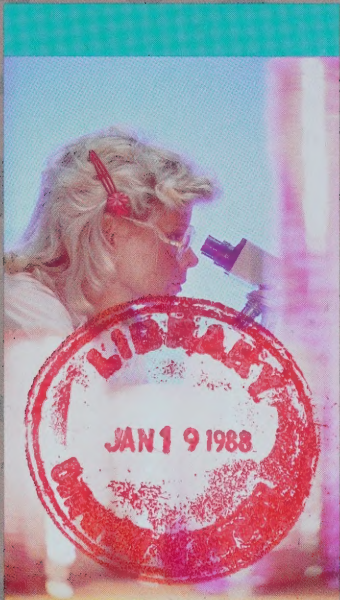
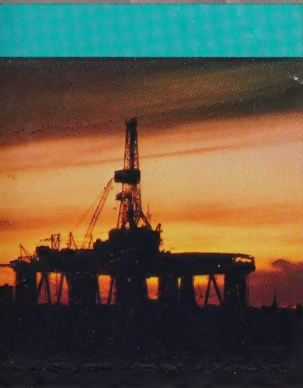
CAI
L
- A55

Travail
Canada

Canadian
Publication

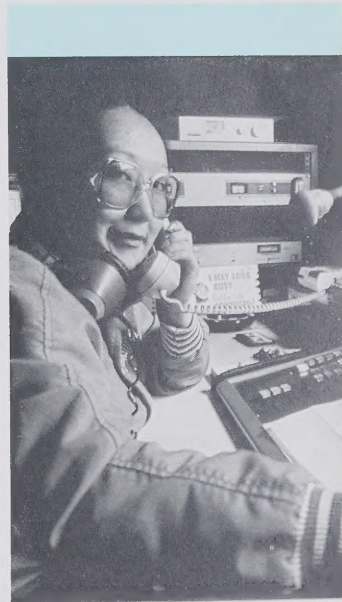
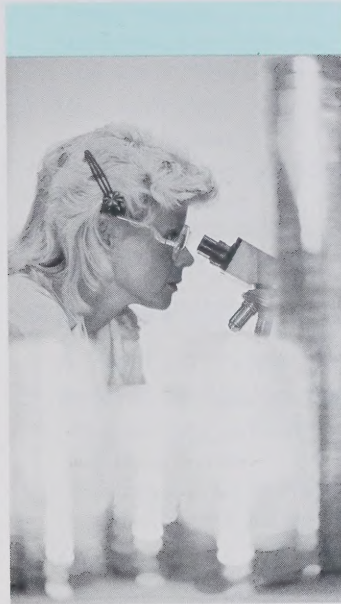
ANNUAL REVIEW

9 8 6 - 8 7



ANNUAL REVIEW

9 8 6 - 8 7



Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Catalogue Number L109-0758/87B

Printed in Canada



© Minister of Supply and Services Canada 1987
Cat. No. L1-1987
ISBN 0-662-55385-3

Contents

WHAT WE DO	3
How We Began	5
Our Organization	6
Federal Mediation and Conciliation Service	7
Operations Program	8
Policy Program	9
Communications Directorate	10
Management Systems and Services	10
Our Services	11
Industrial Relations	11
Occupational Safety and Health	13
Financial Assistance	14
Employment Standards	15
Sources of Information	16
WHAT WE DID	19
A Brief Overview	21
Federal Mediation and Conciliation Service	23
Mediation and Conciliation	23
Arbitration Services	25
Legislative and Special Projects	25
Technical Support and Operational Research	25
Operations	26
Regional Operations	26
Mountain Region	26
Central Region	27
Great Lakes Region	27
Capital Region	28
St. Lawrence Region	28
Atlantic Region	29
Fire Commissioner	30
Conditions of Work	30
Policy	31
Bureau of Labour Information	31
Labour Adjustment Branch	32
Labour Outreach Secretariat	32
Policy and Strategic Analysis Branch	33
Office of International Affairs	33
Federal-Provincial Relations Branch	34
Women's Bureau	35
Public Affairs Unit	36
Communications	37
Personnel	37
Management Systems and Services	39
Corporate Services	39
Data and Documentation Management	39
Information Processing	39
Financial and Administrative Services	40
IN THE FUTURE...	41
The Evolving Labour Environment	43
APPENDIX	45



It gives me great pleasure to present this *Annual Review*, which covers Labour Canada's activities and services between April 1, 1986 and March 31, 1987. It is meant to be read by both the knowledgeable and experienced labour relations practitioner and by the interested newcomer to labour affairs issues. It has been organized in three main sections: **What We Do** is a review of our programs and provides a directory of services, including pertinent addresses and phone numbers. The second part, **What We Did**, describes the way those services were delivered to Canadians in fiscal year 1986-87. The third part, **In The Future . . .**, identifies some of the directions and issues that Labour Canada sees as vital in our country's future.

We live in a world of increasingly complex labour issues. Among the most crucial: the evolving relationship between labour and management in a tough and competitive world economy; the need for more sophisticated responses to workplace safety and health concerns at a time when the hazards of many substances, including those found in the working environment, are finally being acknowledged; the need to ensure that all those in the labour market are treated equally, irrespective of their sex, race, or age; the changing balance between national and international unions in the labour movement. The *Annual Review* should be read in light of all those issues.

I hope you will find the *Annual Review* an informative account reflecting the concerns of an organization dedicated to serving the needs of working Canadians.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'P. Cadieux'.

Pierre H. Cadieux,
Minister of Labour

What We Do



HOW WE BEGAN

The beginning of the twentieth century found Canada a young and vigorous country, newly prosperous after 25 years of depression, her strength being tested in the South African veldt — the first foreign war she had ever fought — her goods eagerly sought around the world and her people moving, in ever-increasing numbers, to find work in the developing industries of her cities.

Between 1901 and 1911, while Canada's rural population increased by less than 20 percent, her urban population grew by almost two thirds. Those city people were working in factories: in 1900, the value of manufactured goods was less than \$482 million; 10 years later it was more than a billion dollars!

For more than 75 years, people had been aware that industrialization would have profound effects on their lives: there had been labour organizations since 1827, when a society of printers was formed in Quebec; in 1871, Sir John A. Macdonald's government had passed a

Trade Unions Act. It was hardly surprising therefore that, in 1900, the federal government would decide to re-organize its Bureau of Labour as a department under the Conciliation Act. Its first Deputy Minister was William Lyon Mackenzie King. (He would later become Minister, when the Department of Labour Act created a separate labour portfolio and, later still, would twice serve as Prime Minister.)

In the years since then, the Department of Labour has been shaped and reshaped to reflect the priorities of a changing Canada. At one time or another, it has been responsible for employment centres and programs, unemployment insurance, immigration, old age pensions, and citizenship.

Today, recognizing that all Canadians have a stake in a stable labour environment, the department deals solely with labour matters as they affect organized and unorganized workers, unions, and employers.

In 1972, Parliament enacted the Canada Labour Code, which consolidated various existing statutes. Today, the Code comprises three parts: labour standards; occupational safety and health; and industrial relations.

In addition to the Code, Labour Canada is responsible for the Department of Labour Act; the Fair Wages and Hours of Labour Act; the Government Employees Compensation Act; the Merchant Seamen Compensation Act; the Labour Adjustment Benefits Act; the Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act; the Corporations and Labour Unions Return Act; and the Wages Liability Act.



OUR ORGANIZATION

Under the Constitution Act, Labour Canada has responsibility for labour matters in federal undertakings or businesses. Industries under federal labour jurisdiction include the transportation of people or things across provincial or international boundaries by air, rail, highway or pipeline; canals, tunnels, and bridges; shipping and related services; telecommunications; banks; and some 40 Crown corporations, as well as those industries that Parliament declares to be for the general advantage of Canadians, such as grain handling and uranium mining.

But the department is a valuable resource even for Canadians who may not, at first glance, think we have anything to offer them. For example, we have the nation's finest labour library, a computerized labour information bank, and a team of specialists and consultants who help companies and individuals who want to make use of our resources.

The purpose of all our services is to support a healthy industrial relations climate and encourage productive relations between the government, trade unions, and the business community.

Our clients are a cross-section of Canadian society and include individual workers, unions, employers, and others. Similarly, their needs are diverse. Many are subject to the Canada Labour Code and have questions or concerns about their worksites, their responsibilities as employers, their rights as employees, or their need for assistance in reaching a collective agreement. Many more want information: about trends and developments in collective bargaining, about Canadian industrial relations generally, about Canadian activities in the International Labour Organization, or about the status of women in the labour market. Still others are seeking funding for research on workplace or labour market issues or wish to make representations to the government on labour-related issues.

Our business is to serve this varied clientele as effectively and efficiently as possible, in both of Canada's official languages, in every region of the country, and to the best of our ability.

Services to the public are delivered through the Federal Mediation and Conciliation Service and through two programs: Operations and Policy. In addition, the Communications Directorate has the task of making Canadians aware of the ways in which Labour Canada works on their behalf; the Personnel Branch deals with the people who work for Labour Canada itself; and Management Systems and Services maintains and evaluates the administrative effectiveness of the department.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) promotes constructive collective bargaining within the federal labour jurisdiction and helps labour and management resolve their disputes. In this regard, FMCS is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code Part V and those portions of Part III that deal with adjudication of unjust dismissal complaints and group termination of employment. The staff of FMCS works out of departmental headquarters in the National Capital Region and a network of six regional offices. It is organized into four component parts:

The **Mediation and Conciliation Branch** provides experienced conciliators and mediators to help unions and management resolve disputes at the bargaining table as well as differences that arise within the term of a collective agreement. In addition, the branch offers a first contact service designed to acquaint new clients with collective bargaining in the federal jurisdiction and the services that FMCS provides.

The **Arbitration Services Branch** is responsible for processing the ministerial appointment of arbitrators, pursuant to Part V of the Code, to resolve disputes arising from the application or interpretation of a collective agreement. The branch also has responsibilities under the provisions of Part III of the Code, for the appointment of adjudicators to deal with allegations of unjust dismissal and the appointment of arbitrators to resolve differences stemming from group terminations of employment.

The **Legislative and Special Projects Branch** has responsibility for ensuring that an appropriate legislative framework for collective bargaining is maintained, and for providing advice on the industrial relations implications of various departmental and governmental initiatives.

The **Technical Support and Operational Research Branch** conducts research to support FMCS mediators and conciliators in their dispute resolution activities and to assist in the formulation of industrial relations policy.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by Associate Deputy Minister W. P. Kelly.

Operations Program

The Operations Program works to ensure that employers and employees in the federal jurisdiction understand and comply with the health and safety and employment standards provisions set out in Parts III and IV of the Canada Labour Code. Its regulatory work is based in Labour Canada's regional and district offices. Administrative and planning offices are at headquarters.

The Operations Program has three major components: Regional Operations, Employment Relations and Conditions of Work, and Occupational Safety and Health.

Regional Operations carries out its responsibilities for a wide range of workplace services through the regional and district offices, each of which has a staff of labour affairs officers (LAOs) and technical advisers. They conduct safety inspections and help launch safety and health committees, enforce minimum wage and benefit standards, investigate and attempt to resolve allegations of unjust dismissal, investigate instances of pay discrimination, and ensure that employers and employees are aware of their rights and responsibilities under the Canada Labour Code.

The Employment Relations and Conditions of Work Branch monitors and updates federal labour standards, consults with unions and employers regarding regulatory changes, and administers a financial assistance program that supports labour education.



The Occupational Safety and Health Branch develops policy and regulations dealing with industrial safety and hygiene; it also conducts research and develops educational material for use in training programs. In addition, the branch develops policy and legislative proposals relative to the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, and the Penitentiary Inmates Compensation Regulations and associated acts.

The Operations Program is headed by Herman Hansen, Assistant Deputy Minister.

Policy Program

The Policy Program delivers a range of information services, policy analyses, and financial assistance programs to the public and to Labour Canada's client groups. In addition to the important role it plays within Labour Canada in policy development, it is responsible for managing the department's external relations with other federal departments and agencies, provincial governments, international organizations, and client groups. The Policy Program is also responsible for the Women's Bureau and the department's Public Affairs Unit.

In order to deliver on its broad mandate, the Policy Program is divided into the following components:

The **Bureau of Labour Information** (BLI) is responsible for collecting, analyzing and disseminating information on collective bargaining and the Canadian industrial relations scene.

Federal-Provincial Relations

analyzes trends and developments in the various Canadian labour jurisdictions and co-ordinates the department's activities with provincial ministries of labour.

International Affairs manages the department's relations and broader Canadian interests in the International Labour Organization and in other international bodies.

The **Women's Bureau** works to achieve equality for women in the labour force through its program of research, policy development, education, and information.

The **Labour Outreach Secretariat** administers financial assistance programs that support research on technological change, encourage labour-management co-operation, and promote exchanges of employees between the labour movement and the federal government.



The **Public Affairs Unit** manages relations between the department and the trade union movement, analyzes and reports on trends and developments in the trade union community, and assists union leaders and officials in dealing with the federal government.

The **Labour Adjustment Branch** manages a program of financial assistance, in designated industries, for older workers who have been laid off and face very poor prospects for re-employment.

Policy and Strategic Analysis monitors and analyzes policy initiatives taken in all departments of the federal government and ensures that Labour Canada's concerns and the interests of our labour and business clients are taken into account as policy is developed.

The Policy Program is headed by Assistant Deputy Minister G. Traversy.

Communications Directorate

The Communications Directorate is located at headquarters and is responsible for raising public awareness of Labour Canada's programs and objectives and for managing the department's communications activities, including media relations, exhibits, publications, and the production of educational material and training aids.

Management Systems and Services

Management Systems and Services (MSS) provides the department with operational planning, finance and administration, program evaluation, audit, library, and data processing services. The Finance Branch, which is a part of MSS, serves as a trustee for those workers under federal jurisdiction who have left their jobs without receiving all the pay and benefits to which they were entitled. The branch receives funds and holds them in trust while attempting to locate their rightful owners.

OUR SERVICES

Industrial Relations

To establish and promote freedom of association and free collective bargaining as the basis for the determination of working conditions and sound labour-management relations, Parliament has enacted the Canada Labour Code Part V. Part V establishes an industrial relations framework and the rules for collective bargaining in the federal private sector. It includes provisions for third-party intervention to assist labour and management in resolving their differences. The administration of these dispute resolution provisions is the responsibility of the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) of Labour Canada. In addition, FMCS acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practice and disputes over first collective agreements.

The Canada Labour Code contains a number of mechanisms designed to ensure that every effort is made to resolve collective bargaining disputes between labour and management without any stoppage of work.

Following certification of a bargaining unit by the Canada Labour Relations Board (CLRB), officers of the Mediation and Conciliation Branch contact new clients as part of the first contact program. This program introduces employers and unions to collective bargaining under the Canada Labour Code and provides an opportunity for conciliation officers and the parties to become acquainted prior to negotiations.

If the parties are unable to agree on the terms and conditions to be included in a new or revised collective agreement, the law requires that they notify the Minister of Labour of their dispute. The Minister may then order conciliation assistance, with the objective of resolving their differences. Experienced conciliation officers work out of FMCS

headquarters and six regional offices to supply this assistance. The Minister may also engage private sector specialists as conciliation commissioners or boards when a dispute warrants this type of special assistance. The legal right to strike or lockout is not acquired until the Minister notifies the parties that the conciliation process has been terminated. The Code also permits the Minister to appoint mediators to assist in resolving disputes when the Minister believes that such assistance would be useful. Although the Minister may appoint a mediator at any time, such appointments are normally made once the right to strike or lockout has been acquired.

To sustain good labour-management relations during the life of a collective agreement, the Mediation and Conciliation Branch also provides clients with preventive mediation assistance, designed to resolve problems informally before they escalate to arbitration or become bargaining table issues.

There are times when problems existing between employers and unions have an industry-wide or even national significance. In these circumstances, the Minister can appoint an Industrial Inquiry Commission to conduct a thorough study of the matter and make recommendations to resolve the issue. The report and recommendations of an Industrial Inquiry Commission are not usually binding on the parties, but they may be made public by the Minister in order to generate public understanding and debate on the issue.

During collective bargaining, either or both parties may believe that the other is not bargaining in good faith or has contravened one of the bargaining-related provisions of the Code. Before the Canada Labour Relations Board can be approached regarding such a complaint, it is necessary that the Minister of Labour give consent. The Mediation and Conciliation Branch investigates these requests for ministerial consent and endeavours to resolve the issues which gave rise to the complaint. The purpose of this provision is to encourage the parties to seek a negotiated resolution of their differences, rather than expending their energies in quasi-judicial proceedings before the CLRB.

The services of the Mediation and Conciliation Branch are available only to unions and employers subject to the provisions of the Canada Labour Code Part V.

The Canada Labour Code Part V requires that all collective agreements contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation. When the parties cannot agree on the appointment of a neutral person to decide such differences, they can ask the Minister of Labour to appoint an arbitrator or arbitration board chairperson to fulfill this role. These requests are investigated by officers of the Arbitration Services Branch and, if they are in compliance with the Code, the Minister has the statutory authority to appoint an arbitrator or arbitration board chairperson.

Arbitration and adjudication awards issued in federal jurisdiction must be filed with the Minister of Labour. These decisions are available to the public from the Arbitration Services Branch, which also publishes a monthly bulletin entitled the *Arbitration Services Reporter*. This publication, which is available free of charge to interested parties, contains an index and summary of all awards filed with the branch.

Occupational Safety and Health

Safety in the workplace is a responsibility shared by workers, employers and unions — all of whom can call on Labour Canada for advice and assistance. Our labour affairs officers are occupational safety and health specialists, on the job from coast to coast, serving workers and employers under federal jurisdiction.

Worksite Inspections

Prevention is the key to safety and health in the workplace. A worksite inspection can identify:

- inadequate design
- hazardous substances
- unsafe equipment and practices
- deficient ventilation or lighting
- noise hazards.

Safety and Health Committees

The Canada Labour Code requires every workplace in the federal jurisdiction with 20 or more employees to have a joint labour-management safety and health committee. Safety and health representatives must be appointed in workplaces with five or more, but fewer than 20, employees. There are approximately 40 000 workplaces in the federal jurisdiction.

Effective safety and health committees mobilize workers and employers to prevent work-related accidents and illnesses. Labour Canada offers assistance to companies, organizations and groups interested in establishing effective committees and in training committee members and safety representatives.

Training

Ensuring that employers and employees have current information about health and safety fundamentals and about new developments in the field is essential in designing a safe workplace. Labour Canada's specialists put together the necessary training seminars and instructional material on request.



Information

Because well-informed workers make for a safe workplace, we provide workers, unions and employers with up-to-date information on identifying and dealing with workplace hazards.

Raising Awareness

Because posters are a proven tool for communicating important messages, Labour Canada provides interested groups and individuals with a range of posters and other instructional aids that promote safety and health awareness.

Injury Compensation

Federal government workers and employees of most Crown corporations who are injured on the job may be eligible for compensation under the Government Employees Compensation Act. Labour Canada's regional offices receive applications for benefits under the Act. Payments to injured workers are equal to those specified in provincial legislation.

Financial Assistance

Canadian labour organizations play an important role in consulting with government and in representing working people in national policy discussions. But it is also an expensive role, and unions sometimes lack the resources needed to act effectively. Furthermore, the cost of training union members to participate in a full range of industrial relations activities can be prohibitive, while broad participation is a necessary condition for an efficient industrial relations system. To help resolve the problem, Labour Canada offers financial assistance through the Labour Outreach Initiative (LOI), which



was established to ensure the fullest possible involvement of organized labour in the national economic partnership. LOI is a continuing program that assists the labour movement through three sub-programs:

Technology Impact Program (TIP)

TIP supports research on the social and human impact of technological change in the workplace and funds demonstration projects that show what can be done using a co-operative approach to technological innovation.

Grants of up to \$100 000 are available.

Labour Issues Assistance Fund (LIAF)

LIAF supports projects that promote understanding and effective relations among labour, business and government or that concern trade union participation in development of public policy issues.

Grants in the \$5 000 range are available.

Labour Assignment Program (LAP)

LAP allows trade unions to borrow employees from federal government departments and to lend union staff members to government departments. Participants bring new experience and perspectives to their host organizations and, when they complete their assignments, return to their union or government departments with new skills, an expanded network, and a fresh understanding within a new perspective.

Any senior federal government employee or trade union staff member may participate; assignments generally last from one to two years.

The payment of the costs of each assignment — which could include relocation and lodging in addition to salary and benefits — is negotiated with the host organization, with Labour Canada paying the largest share.

Labour Education Program

Each year Labour Canada underwrites more than \$7 million worth of programs prepared by trade unions. These include training and educational programs for union officers, officials and members on such topics as: shop steward training; safety and health and labour standards; training for bargaining committee members; and specialized subjects including labour law and labour history.

Labour education funding for affiliates is made available through central labour bodies. In addition, Labour Canada makes funds directly available to non-affiliated, independent unions. In each case, funding is determined on a per capita membership basis.

The Labour Education Program also offers bursaries each year to finance advanced studies for union members in labour-related fields.

Women's Bureau

Labour Canada's Women's Bureau makes grants of up to \$5 000 available for projects by non-governmental organizations on matters of concern to working women.

Employment Standards

Federal legislation establishes minimum wage and other employment standards for those in the federal labour jurisdiction. Workers need them; employers have a responsibility to respect them; Labour Canada ensures that they do.

Failure to adhere to federal labour standards is more often due to misunderstanding than to willful neglect. Whether the problem is simple confusion or deliberate failure to comply with the law, Labour Canada assists in resolving problems.

Labour standards are set according to two federal acts:

Canada Labour Code

Part III of the Canada Labour Code establishes minimum standards for benefits, minimum wages, vacation entitlement, statutory holidays, sick leave and other benefits. These standards are updated periodically and apply from coast to coast in the federal jurisdiction. In 1986-87, the following standards were in effect:

- minimum wages;
- vacation entitlement;
- statutory holidays;
- sick leave;
- maternity and child care leave;
- bereavement leave;
- notice of termination and severance pay;
- hours of work and overtime premiums;
- requirement for a sexual harassment policy.

Part III of the Canada Labour Code also protects workers against wrongful dismissal. Labour Canada's regional offices investigate complaints from workers under federal jurisdiction who feel their jobs have been unjustly, or improperly, terminated. We work with employers, employees and unions to reach settlements and, if necessary, the Minister of Labour appoints an adjudicator with the power of law to settle such matters.

Fair Wages and Hours of Labour Act

The Fair Wages and Hours of Labour Act establishes certain work standards for those employed on federal government construction jobs, including renovation, repair, and demolition projects. Standards vary from region to region, reflecting variations in local labour markets.

Equal Pay for Work of Equal Value

The Canadian Human Rights Act protects workers in the federal labour jurisdiction from pay discrimination based on sex. Men and women working in the same establishment must receive equal pay if they perform work of equal value, determined by measuring the skill, effort, and responsibility required in each job and the working conditions under which it is performed.



As required by the Canada Labour Code, Labour Canada's field officers and its Equal Pay Division work with employers, workers and unions to counsel them on means of identifying and correcting instances of pay discrimination. If a case of pay discrimination cannot be cleared up in the consultation process, Labour Canada refers it to the Canadian Human Rights Commission for resolution.

Sources of Information

Information is vital to unions and companies doing research in preparation for collective bargaining; to academics interested in labour-related issues, and to historians, journalists, and others whose jobs require accurate knowledge of the labour market.

Labour Canada Library

The Labour Canada Library is one of the largest, most up-to-date collections of material on industrial relations and trade union issues in North America. Current and back issues of union publications are available, as well as government, labour market, and related information dealing with Canada and many other nations.

In addition, the library has a comprehensive collection of International Labour Organization publications and of the most relevant labour periodicals. It has a fine collection of current and past publications of Labour Canada. It contains, in total, more than 160 000 volumes and government documents on all aspects of work, from collective bargaining to the history of the labour movement, from labour market conditions to women in the work force.

LABORLINE, the library's computerized data base, which contains more than 24 000 catalogue and indexing records, is constantly updated and is publicly accessible.

The Labour Canada Library is located in the National Capital Region. In some instances, arrangements can be made to supply reference materials to other parts of the country by mail or through inter-library loan.

Information on the library can be obtained by writing: The Chief Librarian, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

Bureau of Labour Information

To carry on its tradition of service to the industrial relations community, Labour Canada recently established the Bureau of Labour Information (BLI) and introduced a 1-800 telephone service to encourage immediate access to a full range of labour-related information.

BLI's new collective agreement data base covers all contracts involving more than 500 employees. By tapping into it clients can receive the kind of information they need when preparing for the bargaining table, such as:

- the current wage rates in all the major agreements or in a particular industry, or other relevant agreements covering 500 or more employees;
- estimates of future wage rates in major collective agreements containing cost of living clauses;
- information on statutory holidays, vacation leave, benefits, and contractual provisions of individual agreements or types of agreements.

BLI also maintains an extensive library of collective agreements, generally all those in Canada involving 100 or more employees. More than 9 000 collective agreements are on file. Key elements can readily be extracted and arranged according to a client's needs.

The information available from BLI is applicable to all provincial jurisdictions, as well as to the federal sector. This means it can provide a teachers' union in British Columbia with details of teachers' settlements in Quebec. Or it could provide a management client from Ontario with details of a manufacturing settlement in Alberta.

Bureau staff keep on top of developments in the labour field so they can make information about them available to those who need it.

BLI has available a number of publications specifically aimed at the industrial relations community. Each is updated regularly, and some are available on a subscription basis.

- *Collective Bargaining Information Sources*: a comprehensive directory of over 400 labour-related publications and services;
- *Collective Bargaining Review*: a monthly summary of wage and non-wage provisions in major collective agreements, wage trends from collective bargaining, strikes and lockouts, occupational wage rates, working conditions, and other relevant items;
- *Quarterly Wage Developments*: a quarter by quarter review of wage trends in major collective bargaining settlements;
- *Access*: a guide to federal government programs of interest to trade unions;
- *Directory of Labour Organizations in Canada*: a detailed directory of every labour organization in Canada (a priced publication available from Supply and Services Canada).

All of BLI's services are available, anywhere in Canada, through its toll-free number, 1-800-567-6866.



Publications Distribution Centre

Labour Canada issues many publications on a wide variety of labour affairs issues. Most of these are available free of charge. To receive a catalogue of Labour Canada publications, write to the Publications Distribution Centre, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2, or phone (819)994-0543.

Information on Women's Issues

Women account for 42.9 percent of Canada's labour force, and about half of all women in this country are employed outside the home. Labour Canada's Women's Bureau was established in 1954 to promote equality in the workplace. The bureau provides valuable reference material on the special problems facing women in the work force.

The Women's Bureau's Reference Centre has an extensive collection of books, journals, periodicals, research reports, press clippings, bibliographies, and other materials. It is open to the public, and its holdings are available through inter-library loan.

National Industrial Relations Film Library

The Communications Directorate at Labour Canada operates the National Industrial Relations Film Library under an arrangement with the National Film Board of Canada. The library's collection comprises a variety of films on industrial relations and labour-related issues.

Information on Arbitration and Adjudication

Each month, the Arbitration Services Branch issues the *Arbitration Services Reporter*, which provides a useful summary of each arbitration award filed with the department during the month.

An index of all awards rendered pursuant to Part III and Part V of the Canada Labour Code is prepared annually by the Arbitration Services Branch.

These publications are available through the Publications Distribution Centre.

What We Did



A BRIEF OVERVIEW . . .

Labour Canada's mandate is one of the most complex of any department of government: to offer information and assistance to organized and unorganized workers, unions, and employers. We deal with all aspects of the labour market to ensure that workers have equal access to it, to help shape its standards, and to protect workers as they leave it. We are a catalyst in helping labour and management understand each other and, therefore, function more smoothly as they meet their individual and shared goals. In those terms, 1986-87 was a successful year.

In today's global marketplace, international investment is vital to a strong economy. One of the key events of the year, therefore, was the visit by the Japanese Economic Mission, a group of top executives evaluating Canada's investment potential. A crucial indicator of any nation's soundness is its labour market and, just a decade ago — when 11.5 million person-days were lost to strikes and lockouts — the situation in Canada was a matter of national and

international concern. Today, by contrast, Canada's labour market is among the strongest in the world. Labour Canada's Deputy Minister Jennifer McQueen, speaking to the Japanese Economic Mission in Vancouver on October 1, 1986, explained why.

- The number of person-days lost because of strikes and lockouts fell from the record 11.5 million in 1976, the time of the first Japanese Economic Mission, to nine million at the time of their second visit, in 1981. By 1985 the number had declined further by nearly two thirds, to 3.1 million person-days, 72 percent fewer than in 1976 and the lowest proportion of time lost in the past two decades. Of course the level of stoppages will fluctuate from year to year depending on factors such as the number and size of agreements being negotiated. Because of a few major stoppages, time not worked in 1986 rose to 7.1 million person-days. But there are many signs of continuing improvement in Canada's labour relations climate.
- Canada's decentralized labour relations system enables individual employers and employees to create their own labour climate. The 3.5 million Canadians who belong to 762 unions are members of more than 16 000 locals. Three quarters of those locals have fewer than 200 members and, not surprisingly, 85 percent of contracts in Canada are with a single employer.
- There are more than 22 000 collective agreements in Canada. Bargaining on the 11 000 agreements signed annually goes on in every part of the country and at all times of the year, and more than 90 percent are negotiated without any work stoppage. The scale of bargaining means that, when a stoppage does occur, it most often tends to be a localized, rather than an industry-wide, regional, or even national dispute which



causes social and economic disruption. Contrary to the impression sometimes left by alarmist headlines, Canada has an effective dispute resolution system that works in the best interests of all.

- Canada's labour force is growing, young, well-educated, and mobile. At an average increase of two percent per year in the 1980s, the Canadian labour force is the fastest growing of any of the industrialized countries. Furthermore, almost a quarter of its members are under 25 years of age.
- Canada now leads the world in per capita expenditures on education. The result is a labour force of whom 37 percent have at least some post-secondary education. According to recent research carried out by a Swiss foundation, Canada ranks third among the industrialized countries when the willingness of its labour force to relocate, retrain or take on new work is measured. Mobility is supported by government financial assistance in relocation and retraining.
- Canada's work force is both stable and positive in its attitudes to employers. According to an international survey conducted by a British company, 83 percent of Canadians described themselves as having good working relationships — the highest positive response rate among major industrialized nations. Moreover, a Canadian poll found that more than three quarters of surveyed workers describe employee-employer communications at work as "good" or "excellent". Perhaps as a corollary, more than half the workers in the Canadian manufacturing sector have held their jobs for at least five years, and one third have been in their jobs for 10 years or more. Canadians are proud of the companies for which they work: they would recommend their firm to friends as a good employer; three

quarters want an active role in decision making, and nine out of 10 feel they contribute to their company's success.

- Young workers are especially optimistic about the technologies that are changing the world: in a 1985 survey, 18 and 19 year olds were unanimous in that regard. Moreover, unions are actively involved in technological change: more and more collective agreements provide for advance notification and consultation with workers, as well as retraining to give employees the skills necessary to function in a technological world and ensure job security.

Labour Canada is also committed to helping Canadians transfer as smoothly as possible into the new technologies: the Technology Impact Program and its predecessor have funded 72 studies in the past four years, most undertaken by labour organizations.

Canadians have had a historical preference for conciliation and co-operation, evident today in the many shared programs established by various sectors within the labour market — a social style that is actively supported by government. For example, in 1986 the United Steelworkers and major employers sat down together to discuss issues that affect the future of the steel industry in Canada. Among them: American quotas, the situation in the steel industry in the Third World, and new forms of steel. The Canadian Steel Trade Conference has led to the development of a proposal for an adjustment program, which would be funded by the federal Department of Employment and Immigration, to help people who are moving out of the steel industry.

Canada's network of social services reduces the cost to employers of employee benefits and also decreases the potential for labour disputes.

Add a young, well-motivated, forward-looking and socially secure work force to a decentralized labour market operating within a tradition of co-operation and the result is an increasingly high standard of productivity.

Although the growth of productivity over the long term has been slow in Canada, it has increased more rapidly in the past five years: according to the Organization for Economic Co-operation and Development, Canadian manufacturing output has kept pace with other industrialized countries and, in another study, it was found to be the second highest in the world, behind that of only the United States.

Labour Canada's meeting with the Japanese Economic Mission was a success on both sides: it gave accurate information to a key group of business people and helped dispel a picture of our labour market that was 10 years out of date. A fuller account of the information presented to the delegation is available in the free Labour Canada publication *The Canadian Labour Climate*. This kind of information session can only benefit Canada's labour market and strengthen its position in today's international economy.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

During the year under review, FMCS continued to provide conciliation and mediation assistance to settle collective bargaining and other types of industrial relations disputes, and arbitration assistance in disputes arising out of the interpretation of existing collective agreements.

FMCS underwent a reorganization during the year which resulted in the renaming of the Program Planning and Technical Support Branch as the Technical Support and Operational Research Branch, and the creation of a new branch — the Legislative and Special Projects Branch.

Mediation and Conciliation

It was against a turbulent background that the branch performed its duties of third-party dispute resolution during the fiscal year.

In addition to 122 cases which were carried over from last year, 204 new disputes were initiated, giving the branch a total of 326 cases for fiscal year 1986-1987. The branch maintained a commendable success rate, resolving 87.4 percent of the 223 disputes finalized during the year without work stoppage. As of March 31, 1987, 103 cases remained pending.

Since a large proportion of federally regulated employers are involved in the ground, air or water transportation industries, it is not surprising that over 50 percent of the disputes handled by FMCS during the fiscal year were in these sectors. Bargaining continued to be complicated by employer efforts to position themselves to compete in a deregulated environment with the possibility of enhanced trade between Canada and the United States. The trucking and bus transportation industries generated the largest number of disputes handled by FMCS — 92. Settlements included that between the Brewster Transport Company and the Amalgamated Transit Union, Local 1374, which was successfully completed with FMCS mediation assistance.



The broadcasting industry accounted for 44 disputes requiring the expertise of mediators and conciliators. It was a particularly busy year for the Canadian Broadcasting Corporation, which bargained with several unions representing virtually all of its organized employees in both the English and French services.

Although disputes in the grain handling industry requiring third-party assistance were few, one dispute in particular gained national attention. In the dispute between the Lakehead Terminal Elevators Association and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees, Lodge 650, the disruption of grain exports due to a 26 day work stoppage ended in October 1986, following the intervention of Bill Kelly, Associate Deputy Minister of Labour.

Eighteen disputes in the longshoring industry required expert mediation and conciliation assistance during the fiscal year. Among the most notable of these cases was the dispute between the British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union. Despite intensive conciliation and mediation efforts, including personal appeals to the parties by the Minister and Associate Deputy Minister, the employers and the union were unable to conclude an agreement. On November 18, 1986, Parliament was forced to legislate an end to the work stoppage which, if allowed to continue, would have had a serious impact on Canada's ability to meet its export commitments. The Maintenance of Ports Operations Act, 1986 extended the parties previous agreement until December 31, 1988, imposed the terms of settlement recommended by Conciliation Commissioner Dalton Larson on most issues, and provided for the appointment of an Industrial Inquiry Commission to study and make binding recommendations with respect to the fate of the so-called container clause. The container clause, which requires the stuffing and destuffing of cargo by longshoremen on the docks, had long been a point of contention between the parties despite numerous attempts to negotiate a resolu-

tion of the matter. On December 5, 1986, the Minister appointed Professor Joseph Weiler as a one-man Industrial Inquiry Commission, and his in-depth study of the container issue was continuing at fiscal year end.

In other industries, FMCS assistance was called upon in 24 cases in the banking industry, 12 disputes in mining and atomic energy, and six disputes involving the Canada Post Corporation.

The branch handled 39 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board (CLRB) concerning alleged bargaining-related unfair labour practices. Consent to complain was granted in 10 cases and denied in three; one request was partially granted; 10 requests for consent were subsequently withdrawn by the parties; three requests were incomplete and awaiting additional information from the applicants; and 12 requests were pending as of March 31, 1987. FMCS officers were appointed to assist the parties in 13 cases pursuant to the provisions of the Canada Industrial Relations Regulations.

As a result of certification orders issued by the CLRB, the branch made 31 first contact assignments during the year, involving employers and unions negotiating under Part V of the Code for newly certified bargaining units.

Officers were appointed in 14 cases requiring preventive mediation during the year. Of these, 10 occurred in the railway sector; the other four were in longshoring.

Arbitration Services

An overview of the service's caseload demonstrates the branch's accomplishments in the past year:

One hundred and thirty-seven applications were received, under Part V of the Code, for the appointment of an arbitrator or arbitration board chairperson to hear disputes that arose from the interpretation of collective agreements. Appointments were made in 72 cases. Sixty-two cases were either withdrawn or settled with Arbitration Service's assistance; one case was pending as of March 31, 1987; and two cases were referred to the Canada Labour Relations Board for determination of technical questions. One of the referrals to the CLRB concerned an application filed by the union, pursuant to section 144 of the Code, relating to successor rights. The second was a reference to the board to determine whether the employer fell within federal jurisdiction.

The branch dealt with 137 applications filed under Part III of the Code for the appointment of adjudicators to resolve complaints of unjust dismissal. Appointments were effected in all cases.

Arbitration Services received and analyzed 384 awards filed under Part V of the Code and 77 awards filed under Part III. The branch responded to some 503 requests from the public for copies of the various decisions. In addition, Arbitration Services published and released 12 issues of the *Arbitration Services Reporter*, providing an analysis, index and summary of arbitration and adjudication awards.

Legislative and Special Projects

The Legislative and Special Projects Branch was created in January 1986 to meet an identified need for more comprehensive analysis of legislative and policy matters. As its name implies, the branch is called upon to fulfill the special needs of the program, often on an ad hoc basis. In addition to advising Labour Canada and other departments on the industrial relations implications of a variety of initiatives, the branch was involved in a number of projects during the year.

The branch was called upon to co-ordinate Labour Canada's involvement in the formulation and passage by Parliament of the Maintenance of Ports Operations Act, 1986. This legislation was implemented as a last-resort measure to end a work stoppage between the British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, which was disrupting the flow of exports and imports through Canada's West Coast ports.

Also of particular interest during the fiscal year was the implementation of the first phase of the Mediation-Arbitration Records System (MARS), co-ordinated by the staff of the Legislative and Special Projects Branch. The system, which is expected to be fully implemented by March 1988, will provide timely, accurate information for the use of FMCS management, headquarters staff and conciliation officers.

Technical Support and Operational Research

The Technical Support and Operational Research Branch continued its function of providing valuable research support to assist the program's dispute resolution efforts. In addition to advising on trends in collective bargaining, the branch provided detailed analyses of a number of bargaining issues for the use of mediation and conciliation officers. Of note during the fiscal year, the branch monitored government initiatives in the areas of deregulation and railway pension reform.

OPERATIONS

Regional Operations

The real test of Labour Canada's strength lies in its delivery of services to Canadians in all parts of the country. The Regional Operations staff is responsible for ensuring that Labour Canada's programs — except its separately operated Federal Mediation and Conciliation Service — reach approximately 900 000 employees working at some 40 000 sites.

The work done in the regions is the backbone of Labour Canada. It is the day-by-day opening of files, investigation of complaints, attempts at persuasion or remedial action. It means educating both employees and employers and carrying cases through to completion — whether insisting on a worker's right to refuse an order that involves danger or collecting overdue wages on behalf of an employee. While individual cases may involve only small amounts of money, in aggregate they are significant: more than \$2 million collected last year.

There are six regional offices, including that in the Capital Region, which was created in August 1986 primarily to respond to public service employees who, since March 1986, have been subject to Part IV of the Canada Labour Code. Regional staffs number from 53 persons (Central Region) to 72 persons (in the Atlantic and the Mountain regions). Each region is headed by a director who reports to the Director General of Regional Operations.

In carrying out their responsibilities to administer Part III and Part IV of the Canada Labour Code, the Fair Wages and Hours of Labour Act, and their regulations, field personnel provide a wide range of services that benefit all stakeholders in the labour market. They respond to situations in which employees refuse to work because of dangerous conditions; they obtain voluntary assurances from employers who promise to correct such situations; they investigate allegations of unjust dismissal; they ascertain the existence of sex-based pay discrimination in the workplace and obtain employer assurances of corrective action; and they administer the Government Employees Compensation Act and

negotiate federal-provincial agreements related to administration of that Act. They also offer training and education to Labour Canada's clients in such subjects as amendments to legislation; and they work to seek solutions to such long-standing jurisdictional disputes as that at the Hudson Bay Mining and Smelting Company.

Regional Operations has developed and put into place across Canada a major data gathering and retrieval system, the Labour Operations Information System (LOIS). It will provide Operations with a means of maintaining accurate data on the department's clients and workloads and will analyze reports and information on emerging trends. The result will be an enhanced ability to support the activities of the Operations Program.

The department's Regional Operations ensures that Labour Canada meets the needs of its clients in a country with specific regional problems and points of view. Perhaps that has never been more persuasively demonstrated than in 1986-87, when the Mountain and Central regions, in particular, faced decidedly regional challenges.

Mountain Region

In Edmonton, Agriculture Canada inspectors refused to work, saying that it was dangerous for them to enter Gainers Meat Packers while a strike was in progress. The labour affairs officer involved rejected the complaints, and his decisions were upheld by the Public Service Staff Relations Board — the first major test of public service employees' right to refuse dangerous work.

The Mountain Region offered a seminar on Part IV of the Canada Labour Code to more than 150 people who attended the British Columbia Federation of Labour Safety Committee Conference.

Labour affairs officers continued to resolve complaints: 83 percent of the cases of unjust dismissal were settled, as a result of which employees collected a total of \$218 759.76; there were 113 complaints and inspections in relation to the Fair Wages and Hours of Labour Act, which led to payments totalling \$453 278.91. In the course of the fiscal year, there were 5 362 compensation claims; 91 third-party claims were settled for a total of \$425 607.63.

Central Region

In 1947, the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act was passed, placing the company's operations, which straddle the Manitoba-Saskatchewan border, under federal jurisdiction. In the absence of federal hard-rock mining

regulations, the two provinces administer provincial regulations underground, while Labour Canada administers operations on the surface, pursuant to Part IV of the Canada Labour Code.

The result has been a number of jurisdictional problems, which the various stakeholders have attempted to resolve in order to ensure that employees have the benefit of uniform occupational safety and health protection. On February 29, 1986, federal Labour Minister Pierre Cadieux and his Manitoba counterpart Gérard Lécuyer announced that work was continuing to find a solution to the problem. A recommended option is to embed Manitoba's occupational safety and health legislation and regulations in the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act.

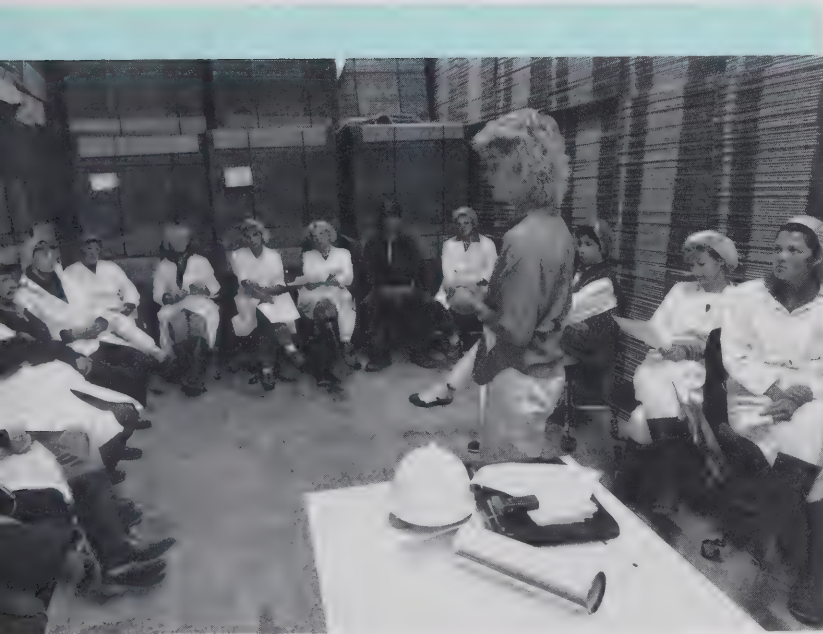
Early in May 1986, summer students were hired to continue promotion of the Back Injury Prevention Program. The two medical therapy students gave some 225 seminars to a total of 5 000 people, while a nursing student developed an Eye Injury Prevention Program, which was presented to approximately 2 000 participants who attended 130 seminars.

The Central Region co-ordinated development of a system to ensure that all grain elevators are monitored according to a schedule of priorities. This will enable Labour Canada to assess the grain industry's degree of compliance with the Grain Dust Program.

Twenty-five persons in the Central Region obtained a total of \$290 644 under the Government Employees Compensation Act.

Great Lakes Region

The regional office received 707 complaints under provisions of Part III of the Canada Labour Code; in approximately 42 percent of these cases labour affairs officers deemed organizations to have violated the legislation and, as a result, 280 employees collected a total of \$263 416. In addition, 178 allegations of unjust dismissal were received, and settlements totalling \$393 340 were negotiated.



The region's Fire Prevention staff were involved in more than 260 projects, including the review of more than 1 700 building plans and thorough on-site inspection of 25 buildings to verify that fire protection complied with the plans and that buildings meet fire safety standards.

Five special workshops were held in the region, bringing together representatives of safety and health committees from both labour and management to discuss ways of resolving workplace issues related to regulations. The workshop initiative will be evaluated in order to determine its future use. The regional office also received 540 requests to validate existing health and safety committees and an additional 80 applications for exemptions from the requirement to establish such committees.

In the past year, 155 workplaces were inspected, resulting in the identification and correction of 195 violations of Part IV of the Canada Labour Code and its regulations. Labour Canada continues to provide advice and support in such other areas as the office automation project at the United Steelworkers of America and educational programs within unions.

Capital Region

The Capital Region was established to meet needs created by the transfer of the Fire Commissioner's office to Labour Canada and by the decision to bring the federal public service under Part IV of the Canada Labour Code. The region covers Eastern Ontario and a portion of Western Quebec.

As a result of continual complaints about the air quality at les Terrasses de la Chaudière, a building complex in Hull whose major tenants are departments and agencies of the federal government, a task team has been formed to analyze the problem. By the end of 1986-87, the team — which includes labour affairs officers and representatives from the Occupational Safety and Health Branch — was evaluating information from previous investigations carried out by the Department of National Health and Welfare.

Complaints from district offices across the country led to a major investigation, under Part III of the Canada Labour Code, of the way a Crown corporation was dealing with overtime pay. The majority of cases were settled in favour of complainants, who have received or will receive some \$800 000 in overtime, retroactive to April 1, 1986.

St. Lawrence Region

In keeping with Labour Canada's aim of fostering workplace co-operation between management and labour, the St. Lawrence Region office gave priority to programs devoted to that goal. Through the Financial Assistance Program for Labour Education, it contributed a total of \$274 944 to 22 independent unions and awarded bursaries to two union members. In addition, it provided assistance to two congresses held in the region by central labour bodies.

The region's labour affairs officers, working under Part III of the Canada Labour Code, intervened in 473 cases and undertook 25 inspections. As a result, 402 persons were able to recover a total of \$229 148.50. In addition, the office was involved in 199 allegations of unjust dismissal. Of those, 61 complainants received total compensation of \$282 037.10, and another five were reinstated in their jobs.

Most work in relation to the occupational safety and health provisions of Part IV concerned safety and health committees and representatives. Officers provided assistance on 324 occasions, either establishing committees or helping existing groups and their representatives. These included eight validation applications involving 88 workplaces and 35 requests for exemption, involving 134 workplaces.

Labour Canada is keenly aware of its role in developing the potential of its own staff. In the St. Lawrence region, two labour affairs officer trainees were posted to the Congress of Democratic Unions for five weeks. In that time, they were able to observe the union executive at work and gain first-hand experience with the trade union movement and, therefore, an understanding of its perspectives on key issues.

The Injury Compensation Division is responsible for compensating government employees who suffer the physical, social or economic consequences of occupational injuries. In 1986-87, more than 6 200 claims were examined and processed in the region and more than \$9 million were paid out of the federal government's Consolidated Revenue Fund in compensation alone. Moreover, capital payments in the total amount of \$463 000 were made to help permanently disabled workers regain their social and economic independence.

Atlantic Region

Staff of the Atlantic Region directed their energies to preventive programs, including changing clients' attitudes through education and instilling a sense of the importance of safety.

To reach its ambitious goals, the regional office built on the good will that exists between its staff and outside employee associations and presented training sessions where both groups discussed critical safety and health issues, making progress in finding solutions to problems. In the same way, the office worked closely with union groups throughout the Atlantic provinces, participating in union-sponsored training sessions on technological change in New Brunswick and Nova Scotia. A number of safety and health seminars were held, affecting more than 400 workplaces with committees and 1 500 with safety representatives.

The regional office is developing courses in electrical safety. Its engineering staff in Sydney, Halifax and Moncton are actively involved in Canadian Standards Association committees on: blasting, hoisting and winding, ventilation tubing and ducting, the use of diesel engines and electricity underground, and rescue standards.

Its public relations program included staff involvement in career days, women's conferences, information days sponsored by local chambers of commerce, and an active use of displays and publications. The regional office is represented on the Maritime Provinces Chapter of the International Association of Quality Circles, and its officials worked closely with the Prince Edward Island Labour-Management Relations Council, which is examining the impact of technology on Island jobs.

In 1986-87, officials also monitored the development of the Phalen Coal Mine, which came into production in the spring of 1987. Extensive surveys were conducted to measure the attitudes of miners toward accident reporting and investigation.

As a result of the office's occupational safety and health programs, the number and frequency of accidents in the Cape Breton Coal Mines have been reduced, but increasing automation in many of the region's coal mines will require Labour Canada's continued attention.



The Regional Director has continued as chairperson of the office's Compliance Project, and the staff assisted in rewriting the Coal Mining Regulations. The regional office also conducted a pilot project for the Labour Operations Information System (LOIS) and reorganized its own offices in order to respond better to the needs of its clients.

Fire Commissioner

In 1986-87, the Office of the Fire Commissioner was transferred from the Department of Public Works to the Department of Labour. The Fire Commissioner's mandate and functions derive from two distinct authorities: first, Part IV of the Canada Labour Code, dealing with employee safety and health in the federal jurisdiction and, second, a Memorandum of Understanding with the Treasury Board to provide fire protection services for occupants and buildings of all public service departments and agencies.

Each year, the Fire Commissioner's office publishes the *Report of Fire Losses in Government of Canada Properties*. In 1985-86 (the last year for which figures are available) property loss was calculated at \$5 456 314, up 14 percent from 1984-85 but 41 percent less than the average of the past five years.

Five fires accounted for approximately 62 percent of all losses: a wharf fire at Miscou, N.B. (\$1.6 million); an office building in Montreal (\$650 000); an office building in Ottawa (\$500 000); a poultry house in Kentville, N.S. (\$400 000); and a laboratory building in Ottawa (\$250 000). The 1986-87 data are currently being reviewed.

Conditions of Work

Part III of the Canada Labour Code deals with labour standards for those employees under federal jurisdiction. Included in those standards are: hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, maternity and child care leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, sexual harassment, timely payment of wages, sick leave, and protection against unjust dismissal.

Labour Canada's Conditions of Work Branch is responsible for administering and developing labour-standards legislation pursuant to Part III, and for policy direction and support of regional programs designed to promote compliance with Part III.

In carrying out its duties, the Conditions of Work Branch issued various permits and approvals in 1986-87; it investigated and resolved disputes involving variances from such Part III standards as number of hours worked.

In addition, the branch played a substantial role in the department's study of the status of owner-operators in the interprovincial trucking industry; it also undertook a technical analysis of the Canada Labour Standards Regulation, the Fair Wages and Hours of Work Act, and methods of recovering wages. To ensure that equal pay for work of equal value becomes a reality in the federal jurisdiction, the branch trained the first group of Labour Canada field staff in compensation administration and in legislation that governs equal pay for work of equal value, developed information kits to assist employers in bringing equal pay for work of equal value into their operations, helped unions identify and correct existing and potential areas of wage discrimination, and launched an annual program of direct contact with 200 employers and the unions with which they bargain. As part of its educational thrust, the branch granted bursaries to 20 individual union members, and contributed total of \$7.1 million in labour education funds to six central labour bodies and 97 independent unions with a total of 3.5 million members.

The branch undertook an intensive review of experience with the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code, as a result of which improved handling of complaints is expected. In order to avoid duplication and to make efficient use of available human resources, the branch concluded an agreement between the department and the Canadian Human Rights Commission on the handling of complaints related to unjust dismissal and sexual harassment.

POLICY

The Policy Program plays a vital role in advising the Minister of Labour on all aspects of his mandate and on the implications of all policy decisions he makes. In addition, the program uses up-to-date technologies to collect and disseminate information; makes grants to groups and individuals for practical projects that serve stakeholders in the labour market; co-ordinates Labour Canada's relations with the private sector and with external bodies, including provincial and international bodies; and, through its Women's Bureau, protects and promotes the interests of Canadian women, particularly those who work for pay.

Bureau of Labour Information

One of the major tasks of Labour Canada is to collect useful labour information and ensure that it is available to the department's clients.

In order to strengthen the department's ability to meet that goal, the Policy Program set up a new bureau designed to keep Canadian employers and employees fully informed about the latest collective-bargaining developments. The Bureau of Labour Information (BLI) uses both Labour Canada's skilled staff and the best of available computer technology. BLI's opening was announced just after the end of 1986-87 by Labour Minister Pierre Cadieux. Its inclusion in the current *Annual Review* reflects the work that, in 1986-87, went into turning plans for the bureau into a reality.

In discussing the Bureau of Labour Information, Mr. Cadieux noted that "Accurate and up-to-date information is critical to effective industrial relations. I believe the bureau will play a vital role in assisting the people who are directly and indirectly involved in our collective bargaining system."

To achieve that objective, the Bureau of Labour Information uses two resources:

- its comprehensive data base of collective agreements, a record of agreements covering 100 or more employees, with full details available for all those that cover 500 or more workers;
- its consultants who, using the latest technology, produce summaries of contracts to identify agreements that contain specific monetary or non-monetary provisions.



Labour Adjustment Branch

An important element of Labour Canada's commitment to service is the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program. It provides last-resort income maintenance benefits for workers between 54 and 65 years of age who have worked many years in the textile, clothing, footwear or tanning industries (or in other designated industries in selected communities) when those workers have been permanently laid off, have exhausted unemployment insurance benefits, and have no employment prospects.

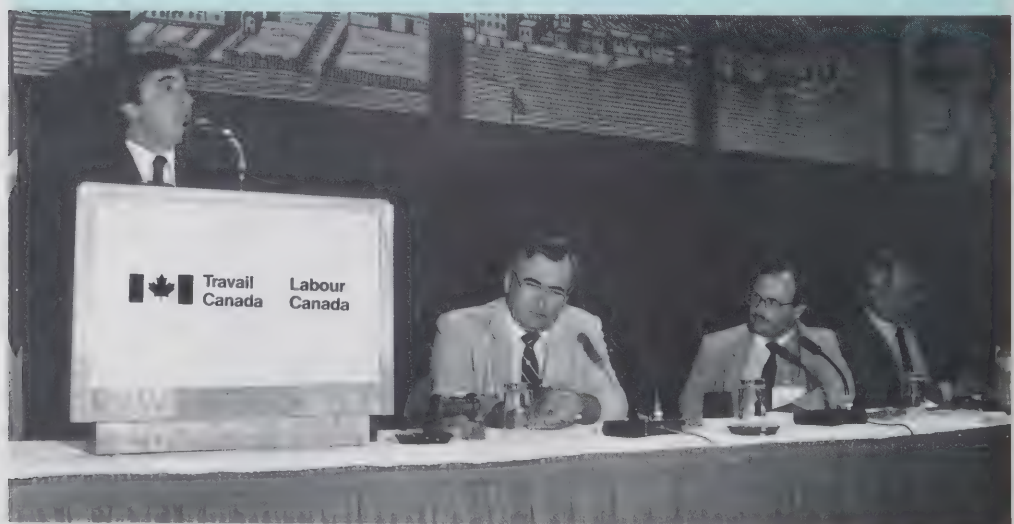
In 1986-87, the branch's expenditures on the LAB Program increased by 50 percent over the previous year — from \$60 million to \$90 million. The number of older men and women receiving benefits rose from 7 000 in March 1986 to 8 600 at the end of March 1987. At least part of the reason for the increase in both numbers was the federal government's decision, announced in February 1986, to extend the LAB Program to designated industries in seven more communities than had previously participated. The increase also meant that the branch had to continue to streamline administration, ensuring that criteria for designation, certification, eligibility, and benefits are met and that the Labour Adjustment Benefits Act is applied fairly and efficiently.

At the same time, a task force within Labour Canada has been meeting with provincial counterparts to explore a new Program for Older Worker Adjustment, announced in the February 1986 federal budget. This program would bring the federal government into partnership with the provinces and the private sector to provide benefits for laid-off older workers in a wider range of industries and communities.

Labour Outreach Secretariat

The Labour Outreach Secretariat, which was established within the Policy Program in November 1986, is the clearing house for unions and other groups or organizations who may wish to apply for funding under the Labour Outreach Initiative (LOI). LOI was announced by Labour Minister Pierre Cadieux in September 1986 and comprises three programs, which are administered by the secretariat. They are:

- The Technology Impact Program (TIP), which supports practical research on the social and human impact of technological change, dealing with such issues as safety and health, ergonomics of the worksite, labour-management relations, job satisfaction, productivity, and working conditions. TIP is designed to encourage co-operative labour-management proposals related to technological change, as well as to fund



research projects submitted by unions, women's groups, and other organizations concerned with the consequences of workplace technologies.

- The Labour Assignment Program (LAP) is based on an essential characteristic of human learning: people have a better understanding of events and processes they themselves have experienced. The purpose of LAP, therefore, is to encourage and assist labour-organization staff and federal public servants to get hands-on experience in each other's environments. The program grew out of a successful pilot project, the Labour-Government Employee Secondment Program, involving 24 people. Some went from labour organizations to the public service, and others moved in the opposite direction. All gained new experiences and insights.

- The Labour Issues Assistance Fund (LIAF) encourages participation by labour in public policy discussions and in initiatives to enhance labour-management or labour-government co-operation by offsetting some of the costs involved.

Policy and Strategic Analysis Branch

Because accurate information is crucial to the smooth functioning of the labour market, the Policy and Strategic Analysis Branch undertakes research and policy analysis on issues such as labour market adjustment, technological change, and mandatory retirement.

The branch provides regular issues briefings for the Minister and senior departmental officials, as well as consulting with other departments of the federal government and with groups in the private sector interested in labour policy issues.

Office of International Affairs

Canada is an active participant in international labour groups, including the International Labour Organization (ILO) and others. In meeting its responsibilities for this aspect of Labour Canada's

activities, the Office of International Affairs carried out the following tasks:

- It organized a tripartite Canadian delegation, with the executive director of the Office of International Affairs serving as Head of the Delegation, to the 1986 International Labour Conference, which took place in Geneva in June. Preparations included the production of policy and position papers and briefing for the delegates on such agenda items as safety in the use of asbestos, issues concerning youth, and small and medium-sized enterprises.

- In addition to serving as Head of the Delegation to the ILO Conference, the executive director was Canada's delegate to the ILO Governing Body, a group that meets three times annually to establish the ILO's priorities and to supervise its programs and other activities.

- The branch fulfilled commitments of Canadian tripartite participation in ILO technical meetings, including the Petroleum Committee, which met in April 1986; the Iron and Steel Committee, which convened last December; and an ILO Meeting of Experts on the Revision of the Indigenous and Tribal Populations Convention, held in September 1986.

- In addition to its participation in ILO committees, the branch carried out Canada's reporting obligations under the ILO's Constitution. Subjects included federal and provincial compliance with ILO conventions on freedom of association, employment discrimination, and employment policy. The branch also organized preparation of the federal government's response to observations of the ILO's supervisory bodies, made as a result of complaints by Canadian unions to the ILO's Committee on Freedom of Association.

- The branch was responsible for planning the two-week visit to Canada of a group of Japanese trade union leaders.

- Because of the tripartite nature of the ILO and its activities — many of which, in Canada, involve both federal and provincial jurisdictions — the branch consults regularly with provincial governments and with employers and workers' organizations, in the same way that it consults with government officials of other countries.

Federal-Provincial Relations Branch

Co-operation is a priority of the federal government and nowhere is it given more scope than at Labour Canada. The Federal-Provincial Relations Branch monitors and analyzes labour trends and issues, as well as labour legislation, in the provinces and territories and, to aid in this work, maintains a documentation centre, which is open to governments and the public.

The branch also supplies information on provincial and territorial labour law to other departments and agencies of the federal government and to anyone who is interested in analyses of Canadian legislation as it affects industrial relations, employment standards, and occupational safety and health.

The branch is the secretariat of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, an organization committed to fostering co-operation on labour issues among the federal, provincial and territorial governments.

The Federal-Provincial Relations Branch is responsible for the numerous meetings between federal, provincial and territorial deputy ministers for the exchange of ideas and information. It is also responsible for co-ordination among the various governments on labour market issues.

It carries out that responsibility by planning and preparing consultations between the Minister of Labour and his provincial and territorial counterparts. There were three such meetings in 1986-87: one dealing with occupational safety and health matters; a second on various issues related to labour relations, as well as to occupational safety and health, including the new Workplace Hazardous

Material Information System (WHMIS); and a third, which gave WHMIS final approval.

Although WHMIS legislation was not tabled until after the end of fiscal year 1986-87, most of the planning necessary for this vital initiative took place over several years and was being completed in 1986-87. Because WHMIS represents a major advance in workplace protection, it merits a brief description here.

WHMIS is a direct response to the needless loss of health and even life in the Canadian workplace. In 1985, for example, there were 768 fatalities and more than one million injuries among Canadian workers; the resulting losses were \$1.5 billion in direct and indirect costs to the Canadian economy plus an appalling 64 000 person-years of productive work.

In taking measures to stem those losses, Labour Canada has, in the past four years, participated in consultations with major stakeholders in the labour market: industry, organized labour, federal, provincial and territorial governments. Among other organizations, the Canadian Labour Congress, the Canadian Chemical Producers' Association and the Canadian Manufacturers' Association were key to the success of the consultation process. The problem of insufficient, incomplete, inconsistent, or non-existent information about hazardous materials has long been a concern in all sectors of the labour market. Therefore, the need to establish a uniform standard of information across the country was quickly identified:

The federal legislation, which amends the Hazardous Products Act, establishes such a standard to protect the three million Canadian workers who are regularly exposed to hazardous substances on the job. It also establishes criteria for identifying hazardous substances; provides for a cautionary labeling system for the containers of such material and for information disclosure, using Material Safety Data Sheets; and proposes worker education programs; all within the context of protecting sensitive proprietary information.



The legislation will amend the Canada Labour Code to implement WHMIS in federally regulated workplaces. In addition, the provincial and territorial governments are planning complementary laws so that workers are protected wherever they may work in Canada.

Women's Bureau

The changing role of women in our society has had a great impact on the workplace in the twentieth century. Labour Canada's Women's Bureau, which was established in 1954 to promote equality of opportunity for women in the workplace, has a program of research, policy development, and promotional and educational activities. It operates under a Director General and has two main divisions: Research and Policy, and Education and Information.

The Research and Policy Division undertakes research on important issues facing women in the workplace and develops policy initiatives to improve the conditions of work for women.

For example, women are more directly affected than men by the trend to part-time employment. In 1986-87, the Research and Policy Division completed two reports on part-time employment under federal jurisdiction. The first, released in July 1986, looked at the benefits employers offered part-time and full-time employees and at the cost of offering those benefits to part-time workers on a prorated basis.

The second report, released last January, focussed on the demands for benefits by part-time employees and their willingness to contribute to the cost of those benefits. Labour Canada is consulting with employers, unions, and women's groups on the findings of the two surveys.

Despite the existence of equal pay legislation, Canadian women continue to earn substantially less than Canadian men do. In 1985, women working full-time earned, on average, 64.9 cents for every dollar earned by men.

Last February, as part of its educational program to encourage compliance with the law, the Women's Bureau held a seminar, "Equal Pay: Collective Bargaining and the Law", for trade unionists from across Canada. A background paper was published, and conference proceedings will soon be available. The purpose of the event, which was a counterpart to a seminar held a year earlier for employers, was to explore ways in which unions could achieve pay equity at the bargaining table by using existing legislation.

The Charter of Rights and Freedoms continues to have a substantial impact on many issues that shape the lives of women. The Women's Bureau co-ordinated Labour Canada's review of the Canadian Human Rights Act and other legislation, as recommended in the Parliamentary subcommittee's report, *Towards Equality*. The Women's Bureau is also co-ordinating the department's review of issues related to drugs in the workplace and drug testing.



In 1986-87, the Women's Bureau undertook research on a number of issues, ranging from reproductive health hazards to protective legislation and employment equity. One issue of growing importance is the need to adjust the workplace to the changing nature of the family. The Women's Bureau has begun research in the area, notably on the issue of family responsibility leave.

The Education and Information Division of the Women's Bureau produced seven publications that examined work-related issues of special interest to women. Among these were *Women in the Labour Force*, a regular publication of the Women's Bureau that provides detailed statistical information on the employment situation of Canadian women, and *When I Grow Up: Career Expectations and Aspirations of Canadian Schoolchildren*. Other major publications focussed on equal pay and on part-time work.

The bureau's exhibit program is designed to inform employers, employees, unions, students, and the general public about women's employment issues. The exhibit and Women's Bureau publications were featured at a number of events across Canada, including meetings of women's groups, educational organizations, unions, and businesspeople.

The need for information about women at work continues to increase, and the Women's Bureau's Reference Centre, which is open to the public, is an important resource for researchers, students, and those concerned with women's labour market issues.

Finally, the bureau's grants program, completing its first full year of operation, made ten awards from its \$25 000 budget.

Public Affairs Unit

The Public Affairs Unit maintains liaison with labour organizations and actively promotes consultation and dialogue among labour, business, and government representatives, bringing them together to study the social and economic policy issues of the day.

It was in that context that the unit assisted the United Steelworkers of America and the major Canadian steel companies to organize and develop the Canadian Steel Trade Conference, which the Deputy Minister spoke of to the Japanese Economic Mission as an example of co-operation in the Canadian labour market. The conference has become an ongoing group providing research and consultation on issues affecting the steel sector, including international trade and labour market adjustment. At the second annual Canadian Steel Trade Conference meeting, held in May 1986, participants included Labour Minister Cadieux, his colleague the Minister of International Trade, the Honourable Patricia Carney, and 120 representatives of the United Steelworkers and the major steel companies.

At present, the unit is involved in a study examining the forestry sector's labour market — a study that is co-sponsored by the Department of Employment and Immigration, the Department of Regional Industrial Expansion, and the Canadian Forestry Service. The project will consist of two parts: a longitudinal tracking study and a subsequent analysis and report. The tracking study being done by Statistics Canada will provide valuable information on the industry's labour market and will form the basis of a report to be developed by the project's steering committee. This committee is composed of labour and business representatives as well as the participating departments. The study may also serve as an important source of information for other groups in government and the private sector in their review and discussion of forestry sector labour market issues.

COMMUNICATIONS

In addition to co-ordinating the publication of a wide variety of reports and periodicals prepared by the various branches of Labour Canada, the Communications Directorate designed and produced exhibits which were displayed at conferences and meetings of business, labour and other groups, as well as brochures and posters to inform Canadians about important labour affairs issues and Labour Canada's role and services. A distinctive design was introduced to make the publications of the new Bureau of Labour Information easily identifiable for users. The directorate also co-ordinated the department's internal communications, including publications of *Guidelines for Non-discriminatory Communication* to assist Labour Canada staff in complying with governmental directives that prohibit sexual or racial stereotyping in written, visual and oral communications. The directorate managed speaking engagements of the Minister, Deputy Minister and other senior officials, monitored coverage of labour issues in print and electronic media, and co-ordinated a series of media relations seminars to improve the skills of departmental officials in delivering Labour Canada's message to the news media clearly, concisely, and accurately.

Raising public awareness about the serious problem of workplace accidents and illnesses and the measures being taken to reduce the financial and human losses they cause was a priority in 1986-87. This message reached a wide general public through a series of public service announcements highlighting the risks of injury in the workplace and the high cost of such injuries to Canadians and the economy as a whole. Aired frequently on many radio and television stations across the country, these announcements helped to alert the public at a very low cost to the taxpayer.

PERSONNEL

Unlike other departments, Labour Canada's personnel activities are not simply a function of its internal management, but are an integral part of its overall mandate.

In 1986-87, acting on the request of the Deputy Minister, Personnel developed and implemented an Interdepartmental Secondment Program, among federal department offices in Vancouver and some small departments and agencies in the National Capital Region. The project, which is consistent with other secondment programs of Labour Canada, is designed to assist public service employees in developing their abilities and potential. Such opportunities for career development are rarely available within small departments or regions, especially during times of fiscal restraint and staff reductions. A formal evaluation of the Interdepartmental Secondment Program will be undertaken in 1988 by the Treasury Board, the Public Service Commission, and participating departments.

As a department in a government that has specifically identified the needs of working women as a major priority, Labour Canada has had particular success in increasing the number of women in its senior ranks. Excluding Deputy Minister Jennifer McQueen, the percentage of women in the Management Category is 17 percent at Labour Canada (compared with 9.3 percent for the public service as a whole). Furthermore, the department is committed to increasing the numbers of natives and disabled employees, as well as those from visible minority groups, in keeping with the Employment Equity Act passed by the federal government in 1986.

In meeting its goals, the department has used the National Indigenous Development Program and the Access Program for the Disabled, both of which are operated by the Public Service Commission of Canada. Treasury Board has supported Labour Canada's objectives by granting the department assistance in hiring six women in such traditionally male-dominated groups as engineers, industrial hygienists, and mediation and conciliation officers.

In keeping with the federal government's summer student employment program, in the summer of 1986 Labour Canada hired 56 students across Canada to work in all of the department's programs. Those who worked in the National Capital Region were given a two-day orientation to the public service as a whole and to the Department of Labour specifically. They met with Labour Minister Cadieux, visited Parliament Hill, and listened to presentations from a representative of the Privy Council Office, from Labour Canada's Deputy Minister, and from other senior departmental officials. The students expressed the opinion that the orientation was a valuable experience.

In conforming to other government initiatives, Personnel was active on several other fronts:

- In order to do its share in reducing the size and relative cost of the public service, Labour Canada, in co-operation with other departments, with managers, union leaders and employees, was able to hold the line on the department's staff size, absorbing 25 surplus employees and having to lay off only four persons. All this was accomplished despite the additional responsibilities the department has taken on as the result of changes to the Canada Labour Code and the transfer of the federal Fire Commissioner and staff from the Department of Public Works to the Department of Labour.
- Personnel conducted a smoking survey of employees and discovered that 82 percent of respondents would like to see smoking restricted to specific areas or banned outright.

A Profile of Our Employees

Labour Canada is served by 930 employees, 587 of whom work in the National Capital Region. The rest are located in some 22 cities across Canada. Fifty-three percent of our employees are female; 47 percent male. Thirty-four percent are francophone; 66 percent anglophone; 46 percent are able to use both official languages. Nearly two thirds (63.64 percent) of our employees are between the ages of 25 and 45 years.

MANAGEMENT SYSTEMS AND SERVICES

Corporate Services

Among other activities, Corporate Services began and managed a major study of Labour Canada's administrative services, as a result of which it developed a new organizational structure, operating under a new name: Management Systems and Services (MSS). It also initiated and managed a study of Labour Canada's records management, in the context of office automation, and directed audit studies of the Federal Conciliation and Mediation Service; of the department's Central Region; and, in conjunction with the Department of Employment and Immigration, of the Labour Adjustment Program.

It worked with the Occupational Safety and Health Branch to study acceptable grain dust levels in grain elevators and to develop a framework within which to monitor and evaluate the effectiveness of safety and health committees.

Data and Documentation Management

In January 1987, the Administrative and Library Services Branch, reflecting the nature and level of services it provides, changed its name to Data and Document Management. It reviewed the Library Services, including its mandate, collections and clientele. It also reviewed the library's LABORLINE automated data base, the maintenance and updating of the data base, the significant increase in the number of outside LABORLINE subscribers, and the development of the LABORLINE Thesaurus. In co-operation with Corporate Services, it studied records in the context of automated technologies and transferred responsibility for accommodation, procurement, photocopying, and mail to Financial and Administrative Services.

In compliance with the federal Privacy Act, Data and Documentation Management conducted the annual review of employee files, introduced a new security policy in July 1986, and began to implement that new policy — a continuing process. The branch is responsible for administering the Access to Information Act, as well as the Privacy Act. In the 1986-87 fiscal year, it processed 30 requests for information under those two pieces of legislation.

Information Processing

In 1986-87, in addition to its ongoing operations and services, Information Processing carried out reviews of the branch's organization and levels of service. These reviews resulted in a strategy to address key service problem areas and in a better organizational structure to develop and support automation systems. The four major development projects were analyzed, and immediate problems and obstacles to successful completion of the current phases were addressed. The branch also developed and implemented a standard methodology for the management of current and future systems.



The current technological environment was analyzed to assess the department's hardware and software. A short-term strategy to manage the current hardware and software investment was prepared and a medium to long range technology strategy was developed.

The branch examined the department's current office automation needs and developed a strategy to make best use of the capital resources currently available. To support departmental office automation, an Information Centre was created that assists clients within Labour Canada in the use of the new automation tools, and a standard for microcomputer workstations was developed.

Financial and Administrative Services

This directorate developed and began using both a computer-based system for tracking commitments and expenditures and an automated invoicing and accounts receivable system. It provided design and planning of facilities necessary to integrate the federal Fire Commissioner's offices, formerly in Public Works, into Labour Canada. It ensured the safety of the department's invaluable collection of historical materials by renovating the storage area in which they and long-term records are stored.

In keeping with the need to function with maximum efficiency, the unit has become more automated, has purchased more software, and has increased the microcomputer training of its personnel.

It assisted in the study that resulted in the new organizational structure, Management Systems and Services. Finally, it participated with Treasury Board and other central agencies in implementing such government-wide initiatives as: Increased Authority and Accountability for Ministers and Departments, External Cost-Recovery/User Charges, the Make or Buy policy, and others.

In the Future





THE EVOLVING LABOUR ENVIRONMENT

As we move into the coming year, our attention is focussed on the strategic environment within which Labour Canada is pursuing its mandate and how this environment is evolving. Some strategic trends have been identified:

- Canada's labour force is aging as Canadians born during the "baby boom" now constitute the core of the labour force. For example, the number of Canadians aged 45 and over is expected to almost double over the next 20 years, from 6.4 million to 12 million; correspondingly, special consideration for the requirements of older workers will be important.
- The substantial increase in the participation of women in the labour force — from 35 percent of the total female population in 1966 to over 55 percent today — is leading to demands for high quality affordable child care services and flexible work arrangements, so that workers can manage both work and family responsibilities.
- More than 1.8 million Canadians, including almost 1.3 million women, are currently employed in part-time jobs; there is a need to ensure that these workers will have equitable access to employment benefits.

- The Charter of Rights and Freedoms, and its judicial interpretation, are leading to the reassessment of policies affecting the rights of individual workers, such as mandatory retirement practices.
- Industrial accidents and illnesses continue to impose a tremendous human and financial price on all Canadians. Total direct and indirect costs are now estimated at over \$14 billion annually.
- The rapid pace of technological advance is leading to increased requirements for worker adjustment, retraining and life-long learning.

Clearly, these trends raise important challenges for all Canadians. These challenges must be addressed by the best, most experienced minds in the country, within unions, management and government. Labour Canada is committed to fully contributing to this dialogue among Canada's economic and social partners.

Appendix



ERRATA

On page 50, the total injuries for Communications Security Establishment should read 3.

The injury statistics for the following departments and agencies should read:

	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate	Total Injuries	Injuries per 100 Employees
External Affairs (page 50)	31	3.66	40	0.94
Transport (page 51)				
-Administration	11	2.68	25	1.22
-Aviation Group	284	11.53	549	4.46
-Marine Group	290	23.55	657	10.67
TOTAL	6 368	13.12	11 044	4.54
Ports (page 53)	145	53.70	212	15.70
TOTAL	8 073	37.48	12 410	11.52

FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by Department Appropriations for 1985-86 and 1986-87

	\$000s	
	1985-86	1986-87
Labour — Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	\$ 42 503	\$ 49 257
Labour — Grants listed in the Estimates and contributions	15 021	10 566
Minister of Labour — Salary and motor car allowance*	40	41
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen*	29 616	35 634
Labour Adjustment Income Support Program*	59 678	92 142
Contributions to employee benefit plans	4 429	4 714
Payment of previous year's revenue*	3	44
Total Program	\$151 290	\$192 398

*Statutory payments.

Comparative Statement of Expenditures by Objects of Expenditure for 1985-86 and 1986-87

	\$000s	
Object	1985-86	1986-87
Personnel	\$ 33 292	\$ 38 968
Payments of Compensation	29 606	35 626
Transportation and Communication	2 912	3 664
Information	1 378	1 757
Professional and Special Services	4 741	4 472
Rentals	423	344
Purchased Repair and Upkeep	312	515
Utilities, Materials and Supplies	757	963
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment (Capital)	2 705	2 590
Grants, Contributions and Other Transfer Payments	74 709	102 717
All Other Expenditures	455	782
Total Program	\$151 290	\$192 398

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Planning Elements 1985-86 and 1986-87

	\$000s	
Planning Element	1985-86	1986-87
Mediation and Conciliation	\$ 3 924	\$ 3 924
General Labour Services	24 769	31 300
Policy and Communications	19 548	107 000
Administration	11 612	12 100
Labour Adjustment	60 172	40 000
Injury Compensation	31 265	37 300
Total Program	\$151 290	\$192 300

Statement of Expenditures for Grants and Contributions for 1985-86 and 1986-87

	\$000s	
Grants	1985-86	1986-87
Special Income Support Program		
• Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region (Statutory payments)	\$ 59 678	\$ 92 100
• Canadian Labour Market and Productivity Centre	5 000	
• Other grants (Includes statutory compensation payments respecting merchant seamen: \$10 000 in 1985-86 and \$9 000 in 1986-87)	194	
Total Grants	64 872	92 200
Contributions		
• Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs	3 892	4 200
• Contributions for quality of working life projects	393	
• Contributions to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress	1 214	1 200
• Contributions to labour unions not affiliated with a central labour organization and to individual union members for labour education	1 222	1 200
• Technology Education Program	256	
• Technology Impact Research Fund	1 832	2 100
• Technology Impact Program	—	200
• Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre	399	400
• Labour-Government Employee Secondment Program	629	700
• Labour Assignment Program	—	100
• Labour Issues Assistance Fund	—	
Total Contributions	9 837	10 400
Total Grants and Contributions	\$74 709	\$102 700

ADMINISTRATION OF THE GOVERNMENT EMPLOYEES COMPENSATION ACT

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administrations Expenses
by Province

Province	Compensation Disbursements 1986-87	Share of Administration Costs 1986-87	Total
British Columbia	\$ 2 473 429	\$ 819 542	\$ 3 292 971
Alberta*	3 682 678	959 346	4 642 024
Saskatchewan	1 871 586	298 629	2 170 215
Manitoba	1 310 019	325 776	1 635 795
Ontario	13 087 628	2 959 589	16 047 217
Quebec	9 325 138	1 286 138	10 611 276
New Brunswick	763 528	129 280	892 808
Nova Scotia — Federal employees	2 063 365	330 828	2 394 193
— C.B.D.C.	8 300 937	692 493	8 993 430
— C.B.D.C. (9A)	3 772 535	165 923	3 938 458
— Old silicosis	730 513	27 680	758 193
Prince Edward Island	223 374	36 904	260 278
Newfoundland	435 488	69 129	504 617
Subtotal	48 040 218	8 101 257	56 141 475
Payments to other than provincial boards	878 315	0	878 315
Subtotal	48 918 533	8 101 257	57 019 790
Less: recoveries	19 949 622	1 435 741	21 385 363
Total Net Compensation	\$28 968 911	\$6 665 516	\$35 634 427

Includes cost of claims in Yukon and Northwest Territories.

INJURY STATISTICS¹A. Federal Public Service Departments and Organizations
April 1, 1986–March 31, 1987

Public Service Departments and Organizations	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries per 100 Employee
Agriculture	410	16.03	707	5.53
Atomic Energy Control Board	0	—	2	0.73
Auditor General	2	0.66	4	0.27
Canada Labour Relations Board	1	4.85	2	1.94
Canadian Government Printing Services	9	3.39	18	1.36
Canadian Grain Commission	18	11.26	27	3.38
Canadian Human Rights Commission	1	2.84	3	1.70
Canadian International Development Agency	8	3.56	13	1.16
Canadian Radio/Television and Telecommunications Commission	0	—	0	—
Canadian Transport Commission	2	1.31	3	0.39
Chief Electoral Officer	0	—	0	—
Commissioner of Official Languages	0	—	0	—
Communications	22	4.81	36	1.57
Communications Security Establishment	2	N/A	1	N/A
Consumer and Corporate Affairs	60	13.01	79	3.43
Correctional Service	604	27.09	981	8.80
Economic Council	0	—	0	—
Employment and Immigration	168	3.33	282	1.10
Energy, Mines and Resources	55	5.33	115	2.23
Environment	280	13.80	549	5.41
External Affairs	31	N/A	40	N/A
Federal Court of Canada	3	7.73	5	2.62
Finance	2	1.28	3	0.39
Fisheries and Oceans	139	10.35	363	5.40
Government House	6	24.81	7	6.08
Health and Welfare	117	6.29	221	2.38
Immigration Appeal Board	1	4.20	1	0.84
Indian and Northern Affairs	35	3.10	89	1.58
Insurance	1	2.21	1	0.44
Justice	6	N/A	8	N/A
Labour	8	4.52	16	1.81
Law Reform Commission	0	—	0	—
National Archives	30	18.63	41	5.09
National Capital Commission	65	33.71	110	11.41
National Defence	2514	31.82	4073	10.31
National Energy Board	3	3.68	3	0.74
National Film Board	4	2.21	5	0.55
National Library	3	2.60	5	0.87
National Museums	13	5.82	19	1.70
National Research Council	48	7.41	119	3.67
Natural Sciences and Engineering Research Council	0	—	0	—
Northern Pipeline Agency	0	—	0	—

APPENDIX

Public Service Departments and Organizations	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries per 100 Employees
Privy Council Office	1	0.87	4	0.70
Public Service Commission	10	1.96	22	0.86
Public Service Staff Relations Board	1	2.98	4	2.38
Public Works	294	19.32	516	6.78
Regional Industrial Expansion	5	0.90	17	0.61
Revenue:				
— Customs and Excise	155	7.72	264	2.63
— Taxation	192	4.74	317	1.57
Royal Canadian Mounted Police	52	7.81	98	2.94
Science and Technology	0	—	0	—
Science Council	1	16.67	2	6.67
Secretary of State	1	0.17	9	0.31
Social Sciences and Humanities Research Council	0	—	0	—
Solicitor General	3	4.72	9	2.83
Statistics	61	6.00	163	3.21
Supply and Services	138	7.13	206	2.13
Supreme Court of Canada	0	—	0	—
Tariff Board	0	—	0	—
Tax Court of Canada	0	—	0	—
Transport:				
— Administration	0	—	0	—
— Aviation Group	0	—	0	—
— Marine Group	1	N/A	1	N/A
Treasury Board	1	0.69	2	0.28
Veteran's Affairs	197	25.29	235	6.03
Total	5 784	13.27	9 812	4.49

Statistics are now based on compensation claims for accidents that occurred during the fiscal year 1986-1987. Note that the total person-hours has been calculated on a 2 000 hours basis, using the total person-years; however, in some cases the average number of employees has been used, or an approximation of the total person-years.

Disabling Frequency Rate is the number of disabling injuries per million hours worked.

All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours worked per person-year. Note that to calculate the total person-hours, the total of person-years has been used; however, in some cases the average number of employees or the total person-hours worked as of March 1987 has also been used.

B. Agencies Not Under the Treasury Board Occupational Safety Policy
April 1, 1986–March 31, 1987

Agencies Not Under Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate²	Total Injuries	Injuries per 100 Employees
Atlantic Pilotage Authority	3	N/A	6	N/A
Atomic Energy	107	13.96	178	4.64
Bank of Canada	38	8.50	68	3.04
Canada Deposit Insurance Corporation	0	—	0	—
Canada Mortgage and Housing Corporation	31	5.24	48	1.62
Canada Museums Construction Corporation	0	—	0	—
Canada Post	6 368	52.22	9 018	14.79
Canadian Broadcasting Corporation	120	5.29	230	2.03
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	0	—	0	—
Canadian Commercial Corporation	0	—	0	—
Canadian Council of Resource and Environment Ministers	0	—	0	—
Canadian Saltfish Corporation	1	N/A	1	N/A
Defence Construction	1	1.87	1	0.37
Eldorado Nuclear	6	N/A	13	N/A
Export Development Corporation	1	0.93	1	0.19
Farm Credit Corporation	3	2.30	4	0.61
Federal Business Development Bank	0	—	2	0.15
Freshwater Fish Marketing Corporation	52	100.95	83	32.22
Great Lakes Pilotage Authority	0	—	1	0.90
International Development Research Centre	0	—	1	0.23
International Joint Commission	0	—	0	—
International N.W. Atlantic Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Salmon Fisheries Commission	0	—	0	—
Investment	0	—	0	—
Jacques-Cartier and Champlain Bridges Incorporated	9	65.22	10	14.49
Laurentian Pilotage Authority	0	—	2	1.81
Livestock Feed Board	0	—	0	—
Medical Research Council	0	—	0	—
National Arts Centre Corporation	12	9.42	19	2.98
National Battlefields Commission	9	145.16	9	29.03
National Farm Products Marketing Council	0	—	0	—
National Historic Parks and Sites Directorate	0	—	0	—
Northern Canada Power Commission	20	24.91	52	12.95
Northern Transportation Company	0	—	0	—

Agencies Not Under Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries per 100 Employees ³
Pacific Pilotage Authority	2	16.95	5	8.47
Parliament:				
— House of Commons	108	18.31	146	4.95
— Library	3	6.30	4	1.68
— Senate	13	15.63	16	3.85
Petro-Canada	105	5.99	408	4.66
Ports	0	—	0	—
Royal Canadian Mint	24	16.02	45	6.01
Seaway International Bridge Corporation	0	—	1	4.76
Société du port de Montréal	0	—	0	—
Société du port de Québec	1	11.14	1	2.23
St. Lawrence Seaway Authority	64	29.78	116	10.79
Standards Council of Canada	1	6.62	1	1.32
Telefilm	0	—	0	—
Telelobe	3	1.38	8	0.74
Subtotal	7 105	34.21	10 498	10.11
Cap Breton Development Corporation	823	107.28	1 700	44.32
Total	7 928	36.81	12 198	11.33

Statistics are now based on compensation claims for accidents that occurred during the fiscal year 1986-1987. Note that the Disabling Frequency Rate is calculated with the total person-years, but for some departments or Crown corporations an approximation or the average number of employees has been used.

The Disabling Frequency Rate is the number of disabling injuries per million hours worked.

All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year. Note that to calculate the total person-hours, the total of person-years has been used; however, in some cases the average number of employees or the total person-hours worked as of March 1987 has also been used.

WORK INJURY STATISTICS*

Accident claims in 1986-1987, by province and type of claim

Province	Medical Aid	Compensation	Injury Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	Total
Newfoundland	172	17	184	0	0	7	373
Prince Edward Island	61	9	64	0	0	0	134
Nova Scotia	1 815	846	865	24	0	5	3 551
New Brunswick	411	25	360	1	1	15	798
Quebec	1 067	226	2 620	0	4	50	3 917
Ontario	2 620	303	5 237	4	4	38	8 168
Manitoba	502	82	494	1	0	3	1 085
Saskatchewan	385	21	330	0	0	0	738
Alberta	495	59	1 249	0	1	22	1 804
British Columbia	1 068	102	1 256	2	0	127	2 428
Yukon Territory	47	8	19	0	0	0	74
Northwest Territories	89	21	33	0	0	1	143
Total	8 732	1 719	12 711	32	10	268	23 213

* Injury statistics are now based on claims which occurred during 1986-1987.

STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL *

Demandes d'indemnisation par province et par type de réclamation, en 1986-1987

Province	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour cause de blessure	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Tota
Terre-Neuve	172	17	184	0	0	7	37
Ile-du-Prince-Edouard	61	9	64	0	0	0	13
Nouvelle-Ecosse	1 815	846	865	24	0	5	3 55
Nouveau-Brunswick	411	25	360	1	1	15	79
Québec	1 067	226	2 620	0	4	50	3 91
Ontario	2 620	303	5 237	4	4	38	8 16
Manitoba	502	82	494	1	0	3	1 08
Saskatchewan	385	21	330	0	0	0	73
Alberta	495	59	1 249	0	1	22	1 80
Colombie-Britannique	1 068	102	1 256	2	0	127	2 42
Territoire du Yukon	47	8	19	0	0	0	7
Territoires du Nord-Ouest	89	21	33	0	0	1	14
Total	8 732	1 719	12 711	32	10	268	23 21

* Les statistiques des accidents sont maintenant fondées sur les demandes soumises en 1986-1987.

Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité?	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés?
--	--	--------------------------------	---

— Chambre des communes	18,31	146	4,95
— Bibliothèque	6,30	4	1,68
— Sénat	15,63	16	3,85
Pétron-Canada	5,99	408	4,66
Ports Jacques-Cartier et Champlain inc. (Les)	65,22	10	14,49
Société canadienne d'hypothèques et de logement	31	48	—
Société canadienne des postes	6 368	52,22	14,79
Société d'assurances-dépôts du Canada	0	0	—
Société de construction des musées du Canada inc.	0	0	—
Société des ponts internationaux de la Voie maritime	0	—	4,76
Société des transports du Nord	0	0	—
Société du crédit agricole	3	2,30	0,61
Société pour l'expansion des exportations	1	0,93	0,19
Société Radio-Canada	120	5,29	2,03
Société du port de Montréal (La)	0	—	—
Société du port de Québec (La)	1	11,14	2,23
Téléfilm	0	—	—
Télélobe	3	1,38	0,74
Total partiel	7 105	34,21	10,11
Société de développement du Cap-Breton	823	107,28	44,32
Total	7 928	36,81	11,33

1. Les statistiques sont désormais fondées sur les demandes d'indemnisation pour des accidents survenus au cours de l'exercice 1986-1987. Il est à noter que le taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité est calculé en fonction des années-personnes, mais pour certains ministères et sociétés d'Etat, on a utilisé un nombre approximatif ou le nombre moyen d'employés.

2. Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité par million d'heures-personnes travaillées.

3. Tous les taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents par 100 employés) sont fondés sur le total des accidents ayant nécessité des soins médicaux et des accidents ayant entraîné une invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne. Il est à noter que pour calculer le total des heures-personnes, on a utilisé le total des années-personnes; dans certains cas, cependant, le nombre moyen d'employés ou le total des heures-personnes travaillées en mars 1987 a aussi été utilisé.

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail du 1^{er} avril 1986 au 31 mars 1987

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor				
Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³	
64	29,78	116	10,79	Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent
3	S.o.	6	S.o.	Administration du pilotage de l'Atlantique
0	—	1	0,90	Administration du pilotage des Grands Lacs
0	—	2	1,81	Administration du pilotage des Laurentides
2	16,95	5	8,47	Administration du pilotage du Pacifique
38	8,50	68	3,04	Banque du Canada
0	—	2	0,15	Banque fédérale de développement
0	—	0	—	Centre canadien de sécurité et d'hygiène au travail
0	—	0	—	Centre de recherches pour le développement international
0	—	1	0,23	Commission d'énergie du Nord canadien
20	24,91	52	12,95	Commission des champs de bataille nationaux
9	145,16	9	29,03	Commission internationale des pêcheries de l'étan du Pacifique
0	—	0	—	Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique
0	—	0	—	Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique
0	—	0	—	Commission mixte internationale
0	—	0	—	Conseil canadien des ministres des Ressources et de l'Environnement
0	—	0	—	Conseil canadien des normes
1	6,62	1	1,32	Conseil de recherches médicales
0	—	0	—	Conseil national de commercialisation des produits agricoles
0	—	0	—	Construction de défense
1	1,87	1	0,37	Corporation commerciale canadienne
0	—	0	—	Corporation du Centre national des arts
12	9,42	19	2,98	Direction générale des parcs et lieux historiques nationaux
0	—	0	—	Eldorado nucléaire
6	S.o.	13	S.o.	Énergie atomique
107	13,96	178	4,64	Investissement Canada
0	—	0	—	Monnaie royale
24	16,02	45	6,01	Office des provenances
0	—	0	—	Office canadien du poisson salé
1	S.o.	1	S.o.	Office de commercialisation du poisson d'eau douce
52	100,95	83	32,22	

Ministères et organismes de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³

Emploi et Immigration	168	3,33	282	1,10
Energie, Mines et Ressources	55	5,33	115	2,23
Environnement	280	13,80	549	5,41
Expansion industrielle régionale	5	0,90	17	0,61
Finances	2	1,28	3	0,39
Gendarmerie royale	52	7,81	98	2,94
Justice	6	S.O.	8	S.O.
Musées nationaux	13	5,82	19	1,70
Office national de l'énergie	3	3,68	3	0,74
Office national du film	4	2,21	5	0,55
Pêches et Océans	139	10,35	363	5,40
Résidence de son Excellence le Gouverneur général	6	24,81	7	6,08
Revenu :				
— Douanes et Accise	155	7,72	264	2,63
— Impôt	192	4,74	317	1,57
Ante et Bien-être social	117	6,29	221	2,38
Sciences et Technologie	0	—	0	—
Secrétariat d'Etat	1	0,17	9	0,31
Service correctionnel	604	27,09	981	8,80
Services d'imprimerie du gouvernement canadien	9	3,39	18	1,36
Colliciteur général	3	4,72	9	2,83
Statistique	61	6,00	163	3,21
Transports :				
— Administration	0	—	0	—
— Groupe aviation	0	—	0	—
— Groupe maritime	1	S.O.	1	S.O.
Travail	8	4,52	16	1,81
Travaux publics	294	19,32	516	6,78
Total	5 784	13,27	9 812	4,49

1. Les statistiques sont désormais fondées sur les demandes d'indemnisation pour des accidents survenus au cours de l'exercice 1986-1987. Il est à noter que le total des heures-personnes est calculé sur la base de 2 000 heures, en utilisant le total des années-personnes; dans certains cas, cependant, on a utilisé le nombre moyen d'employés ou un total approximatif des années-personnes.

2. Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité par million d'heures travaillées.

3. Tous les taux de fréquence des accidents (nombre d'accidents par 100 employés) sont fondés sur le nombre total des accidents ayant nécessité des soins médicaux et d'accidents ayant entraîné une invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes travaillées sur la base de 2 000 heures-personnes travaillées par année-personne. Il est à noter que pour calculer le total des heures-personnes, on a utilisé le total des années-personnes; dans certains cas cependant, le nombre moyen d'employés ou le total des heures-personnes travaillées en mars 1987 a aussi été utilisé.

STATISTIQUES DES ACCIDENTS¹

A. Ministères et organismes de la Fonction publique du 1^{er} avril 1986 au 31 mars 1987

Ministères et organismes de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné une invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné une invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accident par 100 employés
Administration du pipe-line du Nord	0	—	0	—
Affaires des anciens combattants	197	25,29	235	6,03
Affaires extérieures	31	5,0	40	5,0
Affaires indiennes et du Nord	35	3,10	89	1,58
Agence canadienne de développement international	8	3,56	13	1,16
Agriculture	410	16,03	707	5,53
Approvisionnement et Services	138	7,13	206	2,13
Archives nationales	30	18,63	41	5,09
Assurances	1	2,21	1	0,44
Bibliothèque nationale	3	2,60	5	0,87
Bureau du Conseil privé	1	0,87	4	0,70
Bureau du directeur général des élections	0	—	0	—
Bureau du vérificateur général	2	0,66	4	0,27
Centre de la sécurité des communications	2	5,0	1	0,27
Commissariat aux langues officielles	0	—	0	—
Commission canadienne des droits de la personne	1	2,84	3	1,70
Commission canadienne des grains	18	11,26	27	3,38
Commission de contrôle de l'immigration	2	1,31	3	0,39
Commission d'appel de l'immigration	1	4,20	1	0,84
Commission de la capitale nationale	0	—	2	0,73
Commission de réforme du droit	65	33,71	110	11,41
Commission de la Fonction publique	10	1,96	22	0,86
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	0	—	0	—
Commission du tarif	1	2,98	4	2,38
Communications	0	—	0	—
Conseil canadien des relations du travail	22	4,81	36	1,57
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	4,85	2	1,94
Conseil de recherches en sciences humaines	0	—	0	—
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	0	—	0	—
Conseil des sciences	1	16,67	2	6,67
Conseil du Trésor	1	0,69	2	0,28
Conseil économique	0	—	0	—
Conseil national de recherches	48	7,41	119	3,67
Consommation et Corporations	60	13,01	79	3,43
Cour canadienne de l'impôt	0	—	0	—
Cour fédérale	3	7,73	5	2,62
Cour suprême	0	—	0	—
Defense nationale	2 514	31,82	4 073	10,31

ADMINISTRATION DE LA LOI SUR L'INDEMNISATION DES EMPLOYÉS DE L'ÉTAT

ndemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versées en 1986-1987	Part des frais d'administration assumée en 1986-1987	Total
Colombie-Britannique	2 473 429 \$	819 542 \$	3 292 971 \$
Alberta*	3 682 678	959 346	4 642 024
Saskatchewan	1 871 586	298 629	2 170 215
Manitoba	1 310 019	325 776	1 635 795
Ontario	13 087 628	2 959 589	16 047 217
Québec	9 325 138	1 286 138	10 611 276
Nouveau-Brunswick	763 528	129 280	892 808
Nouvelle-Ecosse — fonctionnaires fédéraux	2 063 365	330 828	2 394 193
— Société de développement du Cap-Breton	8 300 937	692 493	8 993 430
— Société de développement du Cap-Breton (9A)	3 772 535	165 923	3 938 458
— anciens cas de silicose	730 513	27 680	758 193
le-du-Prince-Édouard	223 374	36 904	260 278
Terre-Neuve	435 488	69 129	504 617
sous-total	48 040 218	8 101 257	56 141 475
Versements autres qu'à des commissions provinciales	878 315	0	878 315
sous-total	48 918 533	8 101 257	57 019 790
Moins : recouvrements	19 949 622	1 435 741	21 385 363
Indemnisation nette totale	28 968 911 \$	6 665 516 \$	35 634 427 \$

Comprend les coûts des réclamations dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

État comparatif des dépenses par activité du Ministère pour les exercices financiers 1985-1986 et 1986-1987

Activité	1985-1986	1986-1987
Service de médiation et de conciliation	3 924 \$	3 99
Services généraux aux travailleurs	24 769	31 32
Politique et communications	19 548	107 04
Administration	11 612	12 16
Adaptation des travailleurs	60 172	48
Indemnisation des accidents	31 265	37 38
Total au titre du programme	151 290 \$	192 39

État des dépenses au titre des subventions et des contributions pour 1985-1986 et 1986-1987

(en milliers de dollars)		1985-1986	1986-1987
Subventions			
Programmes spéciaux de soutien du revenu			
• Prestations d'aide à l'adaptation en accord avec les conditions et modalités prescrites par le gouverneur général en conseil pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la concurrence venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sévices perturbations économiques dans une région (versements statutaires)	59 678 \$	92 142	—
• Centre canadien du marché du travail et de la productivité	5 000	—	—
• Autres subventions (y compris les versements d'indemnités statutaires à des marins marchands : 10 000 \$ en 1985-1986 et 9 000 \$ en 1986-1987)	194	99	—
Total des subventions			
	64 872	92 241	—
Contributions			
• Contributions aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	3 892	4 262	—
• Contributions aux projets de la qualité de la vie au travail	393	—	—
• Contributions aux syndicats et à leurs membres non affiliés au Congrès du travail du Canada	1 214	1 208	—
• Contribution à des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués pour la formation syndicale	1 222	1 245	—
• Programme de formation technologique	256	—	—
• Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	1 832	2 168	—
• Programme sur les répercussions de la technologie	—	280	—
• Contribution au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	399	403	—
• Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	629	736	—
• Programme d'affectation d'employés	—	112	—
• Fonds d'aide pour les affaires du travail	—	62	—
Total des contributions			
	9 837	10 476	—
Total des subventions et des contributions		74 709 \$	102 717

ETATS FINANCIERS

Etat comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles pour les exercices financiers 1985-1986 et 1986-1987

(en milliers de dollars)		
1985-1986	1986-1987	
Travail — Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des activités liées au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail		
42 503 \$	49 257 \$	Travail — Subventions inscrites au budget des dépenses et contributions
15 021	10 566	Ministère du Travail — Traitement et indemnités d'automobile*
40	41	Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands*
29 616	35 634	Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs*
59 678	92 142	Contributions aux régimes de prestations des employés
4 429	4 714	Versement du revenu de l'année précédente*
3	44	Total au titre du programme
151 290 \$	192 398 \$	

* Versements statutaires.

Etat comparatif des dépenses par article de dépense pour les exercices financiers 1985-1986 et 1986-1987

(en milliers de dollars)		
1985-1986	1986-1987	
33 292 \$	38 968 \$	Personnel
29 606	35 626	Versement d'indemnités
2 912	3 664	Transports et communications
1 378	1 757	Information
4 741	4 472	Services professionnels et spéciaux
423	344	Location
312	515	Achats de services de réparation et d'entretien
757	963	Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements
2 705	2 590	Construction et acquisition de machines et de matériel (capital)
74 709	102 717	Subventions, contributions et autres paiements de transfert
455	782	Autres dépenses
151 290 \$	192 398 \$	Total au titre du programme

ERRATA

À la page 50, on devrait trouver le chiffre 3 comme nombre total des accidents enregistrés pour le Centre de la sécurité des communications.

Aux pages 51 et 53, les statistiques des accidents pour les ministères et agences ci-après devraient se lire comme suit :

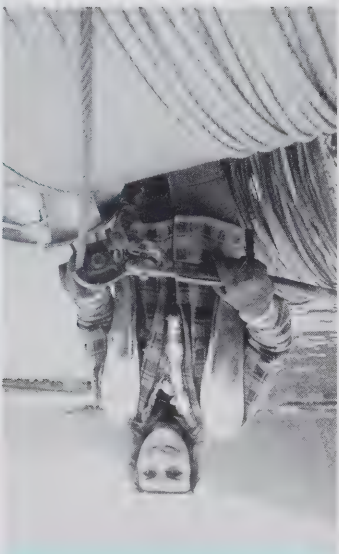
Taux de		Nombre		Nombre	
d'accidents		d'accidents		d'accidents	
ayant entraîné		des accidents		d'accidents	
une invalidité		ayant entraîné		total	
une invalidité		d'accidents		employés	

Affaires	31	3,66	40	0,94
extérieures				
(page 50)				

Transports				
(page 51)				
-Administration	11	2,68	25	1,22
-Groupe aviation	284	11,53	549	4,46
-Groupe maritime	290	23,55	657	10,67

TOTAL	6 368	13,12	11 044	4,54
Ports	145	53,70	212	15,70
(page 53)				

TOTAL	8 073	37,48	12 410	11,52
-------	-------	-------	--------	-------



LES TENDANCES DU MILIEU DU TRAVAIL

Au moment où nous nous engageons dans la nouvelle année, notre attention se porte sur le milieu stratégique dans lequel Travail Canada exerce son mandat et sur le mode d'évolution de ce milieu. Voici quelques-unes des tendances stratégiques qui se dessinent.

- La population active du Canada vieillit, car les Canadiens issus de l'explosion démographique constituent désormais l'élément essentiel de la population active. On prévoit, en effet, que le nombre de Canadiens âgés de quarante-cinq ans et plus doublera ou presque au cours des vingt prochaines années, passant de 6,4 millions à 12 millions. Il sera dès lors important de prêter une attention particulière aux besoins des travailleurs âgés.
- L'accroissement considérable de la participation des femmes à la population active (plus de 55 % des femmes travaillent aujourd'hui, comparative-ment à 35 % en 1966) crée des demandes de services de garde de grande qualité et à prix abordable, ainsi que de conditions de travail flexibles leur permettant de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.
- Plus de 1,8 million de Canadiens, dont près de 1,3 million de femmes, travaillent actuellement à temps partiel; il importe de leur garantir un accès équitable aux avantages sociaux.
- La Charte des droits et libertés et l'interprétation qu'en donnent les tribunaux suscitent une réévaluation des politiques touchant le droit des travailleurs individuels, notamment au chapitre de la retraite obligatoire.

- Les accidents et les maladies professionnelles continuent d'imposer un fardeau humain et financier énorme à tous les Canadiens. Les coûts directs et indirects s'élèvent maintenant à plus de 14 milliards de dollars par année.
- La rapidité du progrès technologique multiplie les besoins d'adaptation, de reconversion et d'éducation permanente des travailleurs.
- Ces tendances posent évidemment des défis de taille à tous les Canadiens. Pour les relever, il importe de mettre à contribution les esprits les plus brillants et les plus sages parmi les syndicats, les directions d'entreprises et le gouvernement. Travail Canada s'est engagé à participer pleinement à ce dialogue entre les partenaires économiques et sociaux du Canada.



Dans l'aventure...

On a analysé la technologie en place pour évaluer le matériel et les logiciels utilisés au Ministère. On a préparé une stratégie à court terme pour administrer les investissements déjà faits dans ce domaine et élaboré une autre stratégie à moyen et à long terme.

La Direction a étudié les besoins en automatisation et élaboré une stratégie afin d'utiliser au mieux les ressources financières déjà engagées. Afin d'appuyer l'automatisation au sein du Ministère, on a créé un centre d'information pour venir en aide aux clients dans l'utilisation de leurs nouveaux appareils et on a élaboré une norme s'appliquant aux postes de travail dotés d'un micro-ordinateur.

La Direction des services financiers et administratifs

Cette direction a mis au point et com-mencé à utiliser un système informatique permettant de suivre les engagements et les dépenses du Ministère, ainsi qu'un système informatisé de facturation et de comptes débiteurs. Elle a dressé les plans d'aménage-ment nécessaires à l'intégration aux bureaux de Travail Canada de ceux du commissaire fédéral des incendies, lequel relevait aupara-vant des Travaux publics. Elle a assuré la sécurité de la collection inestimable d'ouvrages historiques du Ministère en rénovant le secteur où ceux-ci, tout comme les dossiers à long terme, sont entreposés.

Dans un souci d'efficacité, le service s'est automatisé encore davantage; on a acheté de nouveaux logiciels et donné au personnel plus de formation dans le domaine des micro-ordinateurs.

La Direction a participé à l'étude qui a mené à la création de la Direction des systèmes et des services de gestion. Elle a enfin contribué, avec le Conseil du Trésor et d'autres organismes centraux, à la mise en oeuvre d'initiatives gouvernementales telles que celles visant la politique d'impartition, l'accroissement des pouvoirs et des responsabilités des ministres et le recouvrement des frais à l'externe et auprès des usagers.

LA DIRECTION DES SYSTÈMES ET DES SERVICES DE GESTION

La Direction des services ministériels

La Direction des services ministériels a entrepris, entre autres activités, une vaste étude des services administratifs de Travail Canada; à la suite de l'étude, ces services ont été réorganisés et placés sous une nouvelle direction, nommée Systèmes et services de gestion (SSG). La Direction des services ministériels a également amorcé et dirigé une étude de la gestion des dossiers de Travail Canada dans le cadre de la bureaucratie, et elle a dirigé des études de vérification, l'une au sein du Service fédéral de médiation et conciliation, une autre au bureau de la région du centre du Ministère et une troisième, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, portant sur le Programme d'adaptation des travailleurs.

Avec la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, elle a tenté de déterminer les niveaux acceptables de poussière de céréales dans les silos à grain et d'établir un cadre permettant de vérifier et d'évaluer l'efficacité des comités d'hygiène et de sécurité.



La Direction de la gestion des données et de la documentation

En janvier 1987, la Direction des services administratifs et de bibliothèque a pris le nom de Direction de la gestion des données et de la documentation afin de donner à la documentation la nature et le niveau des mieux traduire la nature et le niveau des services qu'elle fournit. On a passé en revue les services offerts par la bibliothèque, de même que son mandat, ses collections et sa clientèle. La Direction a également étudié le système automatisé LABORLINE, la base de données automatisée de la bibliothèque, puis l'entretien et la mise à jour de la banque de données, la multiplication des abonnements externes à LABORLINE et la préparation du thésaurus de LABORLINE. En collaboration avec la Direction des services ministériels, la Direction a étudié la question des dossiers dans l'optique des nouvelles techniques automatisées et elle a transféré la responsabilité de la gestion des installations, de l'approvisionnement, de la photocopie et du courrier à la Direction des services financiers et administratifs.

Conformément à la Loi fédérale sur la protection des renseignements personnels, la Direction de la gestion des données et de la documentation a effectué l'examen annuel des dossiers des employés; elle a mis en place une nouvelle politique sur la sécurité en juillet 1986 et elle l'a mise en application depuis. Outre la loi précitée, la Direction est chargée d'appliquer la Loi sur l'accès à l'information. En 1986-1987, elle a répondu à 30 demandes de renseignements invoquant ces deux lois.

La Direction du traitement de l'information

En 1986-1987, en plus de ses activités et services courants, la Direction du traitement de l'information a fait l'examen de sa propre organisation et de la qualité de ses services. Ces examens ont donné lieu à l'élaboration d'une stratégie visant les zones clés de problèmes de services. Il en est résulté également une meilleure organisation structurelle en vue de développer et d'appuyer l'automatisation. On a analysé quatre grands projets de développement dans ce domaine et on s'est attaqué aux problèmes et obstacles existants qui empêchent de terminer avec succès les phases en cours. La Direction a également élaboré et mis en application une méthodologie standard aux fins de la gestion des systèmes actuels et futurs.

Un profil de nos employés

Travail Canada compte 930 employés, dont 587 travaillent dans la région de la capitale nationale. Le reste est réparti dans quelque 22 villes du pays. Nos employés sont à 53 % des femmes et à 47 % des hommes; 34 % sont francophones et 66 % anglophones; 46 % peuvent s'exprimer dans les deux langues officielles. Près des deux tiers (63,64 %) de nos employés sont âgés de vingt-cinq à quarante-cinq ans.

Dans la poursuite de ses objectifs, le Ministère a recouru au Programme national de perfectionnement des autochtones et au Programme d'accès pour les personnes handicapées, tous deux administrés par la Commission de la Fonction publique du Canada. Le Conseil du Trésor a appuyé les objectifs de Travail Canada en l'aidant à embaucher 6 femmes dans des groupes professionnels à prédominance masculine comme les ingénieurs, les hygiénistes industriels et les agents de médiation et de conciliation.

Dans le cadre du programme fédéral d'embauche d'étudiants pendant l'été, Travail Canada a engagé, à l'été de 1986, 56 étudiants à travers le Canada et les a affectés à tous les programmes du Ministère. Ceux qui travaillaient dans la région de la capitale nationale ont eu droit à deux journées d'initiation à la Fonction publique en général et au ministère du Travail en particulier. Ils ont rencontré le ministre du Travail, M. Cadieux, ont fait une visite de la colline du Parlement et ont entendu des exposés donnés par un représentant du bureau du Conseil privé, par la sous-ministre de Travail Canada et par d'autres hauts fonctionnaires. Les étudiants ont jugé ces journées fort enrichissantes.

La Direction du personnel a été active sur plusieurs autres fronts dans le cadre des autres initiatives du gouvernement.

- Afin de contribuer à l'effort de réduction de la taille et du coût relatif de la Fonction publique, Travail Canada, en collaboration avec d'autres ministères et avec les gestionnaires, les dirigeants syndicaux et les employés, a réussi à contenir l'effectif du Ministère; on a absorbé 25 employés excédentaires et mis à pied seulement 4 personnes. Le tout a été réalisé malgré les nouvelles responsabilités qui incombent au Ministère par suite des modifications apportées au Code canadien du travail et au transfert du commissaire fédéral des incendies et de son personnel du ministère des Travaux publics à celui du Travail.

- La Direction du personnel a mené une enquête sur l'usage du tabac auprès des employés et constaté que 82 % des personnes qui ont rempli le questionnaire aimeraient qu'il ne soit permis de fumer que dans des zones désignées ou que ce soit carrément interdit.

LA DIRECTION DU PERSONNEL

Contrairement aux autres ministères, à Travail Canada, les activités relatives au personnel ne sont pas simplement un élément de sa gestion interne mais font partie intégrante de son mandat global.

En 1986-1987, la Direction du personnel a conçu et mis en marche, à la demande de la sous-ministre, un programme interministériel de détachement d'employés entre les bureaux des ministères fédéraux à Vancouver et entre certains petits ministères et organismes de la région de la capitale nationale. Le projet s'inscrit parmi d'autres programmes de détachement de Travail Canada et il a pour objet d'aider des employés de la Fonction publique à développer leurs aptitudes et leur potentiel. Les possibilités d'avancement de carrière sont en effet plutôt rares au sein de petits ministères ou régions, particulièrement en période de restrictions budgétaires et de compression des effectifs. Le Conseil du Trésor, la Commission de la Fonction publique et les ministères participants feront une évaluation en bonne et due forme du programme interministériel de détachement en 1988.

Chargé des questions du travail dans un gouvernement où les besoins des travailleurs recevoient une attention particulière, Travail Canada s'est distingué par l'accroissement du nombre de femmes parmi les cadres supérieurs. Sans compter la sous-ministre, Mme Jennifer McQueen, le pourcentage des femmes dans la catégorie de la gestion est de 17 % à Travail Canada (comparativement à 9,3 % pour l'ensemble de la Fonction publique). Le Ministre est en outre déterminé à accroître le nombre d'employés autochtones et handicapés, ou appartenant à un groupe de minorité visible, conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée par le gouvernement fédéral en 1986.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DES COMMUNICATIONS

La Direction générale des communications a coordonné la publication de rapports et de périodiques d'une grande diversité. Elle a en outre conçu et réalisé du matériel d'exposition qui a été présenté lors de conférences et de réunions de gens d'affaires, de syndicats et d'autres groupes, ainsi que des brochures et des affiches visant à renseigner les Canadiens sur les grandes questions qui se posent dans le monde du travail, sur le rôle de Travail Canada et sur les services que le Ministère dispense. On a adopté une présentation graphique distincte pour les publications du nouveau Bureau de renseignements sur le travail afin de permettre à ceux qui les utilisent de les reconnaître facilement. La Direction a également coordonné les communications internes du Ministère, ce qui comprend, entre autres, la publication d'une brochure intitulée *Des directives sur la non-discrimination en communication*; celle-ci vise à aider le personnel de Travail Canada à se conformer aux directives gouvernementales qui interdisent l'usage de stéréotypes fondés sur le sexe ou la race dans les communications écrites, visuelles et verbales. La Direction a coordonné le calendrier des allocations du Ministère, de la sous-ministre et d'autres hauts fonctionnaires; elle a surveillé les reportages sur les questions du travail dans la presse et dans les médias électroniques et enfin, elle a organisé plusieurs séminaires sur les relations avec les médias afin d'améliorer l'aptitude des agents du Ministère à livrer, de façon claire, précise et exacte, le message de Travail Canada aux organes d'information.

En 1986-1987, l'une des priorités de la Direction a consisté à sensibiliser davantage le public au grave problème des accidents de travail et des maladies professionnelles, de même qu'aux mesures prises afin de réduire les pertes financières et humaines qui en découlent. En vue de rejoindre un grand nombre de personnes, on a réalisé une série de messages d'intérêt public où l'on soulignait les dangers existant dans les lieux de travail et les coûts élevés que représentaient les accidents pour les Canadiens et pour l'économie en général. Mis en ondes fréquemment par plusieurs stations de radio et de télévision à travers le pays, ces messages ont contribué à éveiller l'attention du public sans qu'il en coûte trop cher au contribuable.

La Section des affaires publiques

La Section des affaires publiques a maintenu des liens avec les organisations de travailleurs et favorise activement la consultation et le dialogue entre le mouvement syndical, les dirigeants d'entreprises et les représentants du gouvernement, en les amenant à étudier ensemble les questions d'actualité qui se rapportent à la politique sociale et économique.

C'est dans cette optique que son personnel a aidé les Métallurgistes unis d'Amérique et les grandes sidérurgies canadiennes à organiser et à mettre sur pied le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique, dont la sous-ministre a parlé à la mission économique japonaise en le présentant comme un modèle de coopération sur le marché du travail canadien. Le Congrès est devenu un groupe permanent qui effectue de la recherche et de la consultation sur les questions qui touchent le secteur de la sidérurgie, comme le commerce extérieur et l'adaptation du marché du travail. Lors de la deuxième réunion annuelle du Congrès, tenue en mai 1986, les participants comprennent le ministre du Travail, M. Cadieux, sa collègue la ministre du Commerce extérieur, madame Patricia Carney et 120 représentants des Métallurgistes unis et des grandes entreprises sidérurgiques.

Le groupe est maintenant engagé dans une étude du marché du travail dans le secteur forestier, étude comparée par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, le ministère de l'Expansion industrielle régionale et le Service canadien des forêts. Les travaux comporteront deux volets : une étude longitudinale suivie d'une analyse et d'un rapport. L'étude, effectuée par Statistique Canada, fournira des renseignements précieux sur le marché du travail dans le secteur d'activité en cause et constituera la base d'un rapport qu'élaborera le comité de direction du projet. Ce comité se compose de représentants des syndicats et des entreprises, de même que des ministères participants. D'autres groupes au sein du gouvernement et du secteur public participent également à l'étude. Une foule de renseignements utiles à leur analyse du marché du travail dans le secteur forestier.

En 1986-1987, le Bureau a effectué des travaux de recherche sur un certain nombre de sujets, allant des dangers possibles pour la reproduction aux lois de protection et à l'équité dans l'emploi. L'un des enjeux d'importance croissante a trait au besoin d'adaptation du lieu de travail en fonction de l'évolution de la structure familiale. Le Bureau a déjà commencé ses recherches dans ce domaine, notamment en regard du congé de responsabilité familiale.

La Division de l'éducation et de l'information du Bureau de la main-d'œuvre féminine a publié sept ouvrages portant sur des questions liées au travail et qui présentent un intérêt particulier pour les femmes. Au nombre de celles-ci, notons *Quand je serai adulte, je... : les attentes et les aspirations des écoliers canadiens à l'égard de leur carrière et les Femmes dans la population active*, une publication régulière du Bureau, dans laquelle on trouve des statistiques détaillées sur la situation des Canadiennes au travail. D'autres ouvrages ont surtout porté sur l'égalité de rémunération et sur le travail à temps partiel.

Le programme d'exposition du Bureau vise à informer les employeurs, les employés, les syndicats, les étudiants et le public en général des questions reliées au travail des femmes. Le présentoir et les publications du Bureau de la main-d'œuvre féminine ont été vus lors de plusieurs événements qui ont eu lieu un peu partout au pays et qui s'adressaient notamment à des groupes de femmes, à des organismes d'enseignement, à des syndicats et à des gens d'affaires.

Le besoin d'information sur les femmes au travail continue de croître tant au sein de ce groupe qu'ailleurs. À cet égard, le Centre de référence du Bureau, lequel est ouvert au public, constitue une ressource importante mise à la disposition des chercheurs, des étudiants et de toutes les personnes qui s'intéressent au marché de l'emploi des femmes.

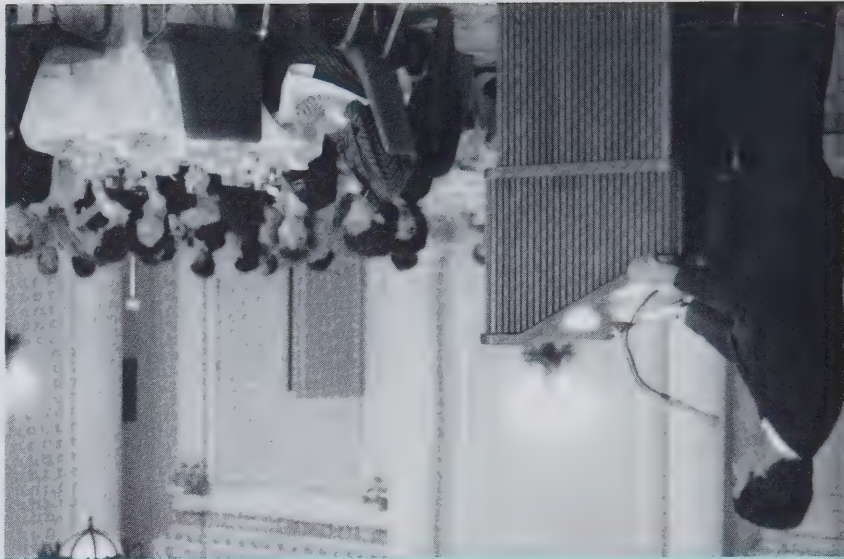
Enfin, au cours de la première année complète de mise en application de son Programme de subventions, le Bureau a octroyé 10 subventions à même un budget de 25 000 \$.

La loi modifiera le Code canadien du travail afin d'appliquer le SIMDUT aux lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral. De leur côté, les gouvernements provinciaux et territoriaux songent à établir des lois complémentaires, de sorte que les travailleurs exposés soient protégés, peu importe où ils travaillent au pays.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine

Au cours du xx^e siècle, les lieux de travail ont été profondément marqués par l'évolution du rôle des femmes dans la société. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine, créé en 1954 pour promouvoir l'égalité des chances pour les femmes en milieu de travail, s'emploie à effectuer des travaux de recherche, à élaborer des politiques et à entreprendre des activités d'information et d'éducation. Le Bureau, qui relève d'une direction générale, comprend deux grandes divisions : la recherche et la politique, d'une part, et l'information et l'éducation, d'autre part.

La Division de la recherche et de la politique effectue des travaux de recherche sur les questions de grande importance pour les femmes au travail et elle élabore des projets de politique visant à améliorer les conditions de travail des femmes.



La Charte des droits et libertés continue d'avoir des répercussions considérables sur beaucoup de questions qui influent sur la vie des femmes. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a coordonné l'examen que Travail Canada a fait de la Loi canadienne sur les droits de la personne et d'autres textes législatifs, tel que l'avait recommandé le rapport d'un sous-comité parlementaire intitulé *Cap sur l'égalité*. Le Bureau coordonne également l'étude du Ministère sur l'usage des drogues en milieu de travail et sur les tests de dépistage.

En février dernier, dans le cadre de son programme éducatif destiné à favoriser la conformité à la loi, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a tenu, à l'intention des syndicalistes de tout le Canada, un colloque dont le thème était le suivant : « Un salaire égal : les négociations collectives et la Loi ». Le document de travail préparé à cette occasion a été publié et le texte des allocations prononcées devant les participants au colloque paraîtra bientôt. Ce séminaire, plus tôt à l'intention des employeurs, avait pour but de discuter des moyens, pour les syndicats, d'obtenir l'équité salariale à la table de négociation en ayant recours aux lois actuelles.

À titre d'exemple, les femmes sont plus directement touchées que les hommes par le phénomène du travail à temps partiel. En 1986-1987, la Division de la recherche et de la politique a rédigé deux rapports sur le travail à temps partiel dans les secteurs de compétence fédérale. Le premier, publié en juillet 1986, faisait état des avantages sociaux que les employeurs offraient à leurs employés à temps partiel et à temps plein, ainsi que des coûts reliés à tous ces avantages qui pourraient être offerts aux travailleurs à temps partiel sur une base proportionnelle.

Le second rapport, publié en janvier dernier, était axé sur les revendications des employés à temps partiel à l'égard des avantages sociaux et sur leur empiètement à contribuer à de tels régimes. Travail Canada tient des consultations avec les employeurs, les syndicats et des groupes de femmes afin de discuter des conclusions des deux études.

Bien qu'il existe au pays des lois sur l'équité salariale, les travailleuses canadiennes continuent de recevoir une rémunération bien inférieure à celle des travailleurs. En 1985, les femmes employées à plein temps gagnaient en moyenne 64,9 ¢ pour chaque dollar versé aux hommes.

En février dernier, dans le cadre de son programme éducatif destiné à favoriser la conformité à la loi, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a tenu, à l'intention des syndicalistes de tout le Canada, un colloque dont le thème était le suivant : « Un salaire égal : les négociations collectives et la Loi ».

utilisées au travail (SIMDUT). À la troisième, les participants ont donné leur accord définitif au SIMDUT.

La loi sur le SIMDUT ne sera déposée qu'une fois terminé l'exercice financier 1986-1987; néanmoins, la majeure partie de la planification nécessaire à cette initiative capitale a été étalée sur plusieurs années, alors que les derniers travaux de planification ont été effectués en 1986-1987. Le SIMDUT représente un progrès majeur quant à la protection des travailleurs; il mérite donc que nous en donnions ici une brève description.

Le SIMDUT vient porter remède aux pertes inutiles de santé et même de vie dont souffre le milieu de travail au Canada. En 1985 par exemple, on a signalé 768 morts accidentelles et plus d'un million de blessures chez les travailleurs canadiens; il en a ainsi coûté à l'économie du pays 1,5 milliard de dollars en frais directs et indirects, sans compter la terrible perte de 64 000 années-personnes de travail productif.

Travail Canada a pris des mesures pour endiguer ces pertes. Ainsi, au cours des quatre dernières années, le Ministère a participé à des consultations avec les principaux intervenants du marché du travail, soit le secteur industriel, le mouvement syndical et les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Entre autres organisations, le Congrès du travail du Canada, l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques et l'Association des manufacturiers canadiens ont joué un rôle décisif dans le succès du processus de consultation.

Le problème que posait une information insuffisante, incomplète, incohérente ou inexistante sur les substances dangereuses a préoccupé longtemps tous les secteurs du marché du travail. Le besoin d'établir une norme uniforme à l'échelle de tout le pays a donc été rapidement reconnu. La loi fédérale, qui modifie la Loi sur les produits dangereux, établit cette norme destinée à protéger les trois millions de travailleurs canadiens régulièrement exposés à des substances dangereuses dans le cadre de leur emploi. Elle établit en outre les critères d'identification de ces substances et prévoit un système d'étiquetage de prévention pour les contenants, de même que des fiches signalétiques pour la divulgation des renseignements. Elle propose enfin des programmes de formation des travailleurs. Toutes ces mesures prennent en compte la nécessité de protéger la confidentialité des données de fabrication.

La Direction des relations fédérales-provinciales

• En raison de la nature tripartite de l'O.L.T. et de ses activités, lesquelles nécessitent souvent, dans le cas du Canada, la participation conjointe du gouvernement fédéral et des provinces, le Bureau consulte régulièrement les gouvernements provinciaux, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, tout comme les représentants gouvernementaux des autres pays.

La collaboration est l'une des priorités du gouvernement fédéral, et nulle part ne lui accorde-t-on plus d'importance qu'à Travail Canada. La Direction des relations fédérales-provinciales surveille et analyse les tendances qui se dessinent et les problèmes qui émergent dans le domaine du travail, de même que la législation du travail dans les provinces et les territoires. Pour l'aider dans ces tâches, elle maintient un centre de documentation qui est ouvert aux gouvernements et au public.

Elle fournit en outre des renseignements sur le droit du travail provincial et territorial aux autres ministères et organismes du gouvernement fédéral, ainsi qu'à quiconque s'intéresse à l'analyse des lois canadiennes portant sur les relations industrielles, les normes d'emploi et l'hygiène et la sécurité professionnelles. La Direction sert de secrétariat à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, organisation vouée à favoriser la collaboration, sur les questions du travail, entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

La Direction des relations fédérales-provinciales organise maintes réunions entre les sous-ministres des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ce qui leur permet d'échanger des points de vue et de l'information. Elle est également chargée de la coordination des questions reliées au marché du travail entre les divers ordres de gouvernement.

Elle assume cette responsabilité en plantant et en préparant des consultations entre le ministre du Travail et ses homologues provinciaux et territoriaux. Trois rencontres de ce genre ont eu lieu en 1986-1987. La première avait pour objet des questions d'hygiène et de sécurité professionnelles, alors que la deuxième portait sur divers problèmes de relations du travail et sur d'autres points touchant l'hygiène et la sécurité au travail, tel le nouveau Système d'information sur les matières dangereuses



Le Bureau des affaires internationales

Le Canada participe activement à la vie des groupes internationaux du travail, y compris l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) et autres organismes. Pour s'acquies des devoirs liés à ces activités internationales, le Bureau des affaires internationales a accompli les tâches suivantes :

- Il a mis sur pied une délégation canadienne tripartite, dont le chef était la directrice exécutive du Bureau des affaires internationales, pour la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en juin 1986. Pour s'y préparer, le Bureau a dû rédiger des exposés de positions et de politiques et tenir des séances d'information à l'intention des délégués sur des points inscrits à l'ordre du jour tels que la sécurité dans l'utilisation de l'amianté et les problèmes de la jeunesse et ceux des petites et moyennes entreprises.

- Outre sa mission comme chef de la délégation canadienne à la Conférence de l'O.I.T., la directrice exécutive du Bureau du Canada au conseil d'administration de l'O.I.T., ce groupe se réunit trois fois l'an pour établir les priorités de l'Organisation et pour assurer le suivi de ses programmes et de ses autres activités.

- Le Bureau a rempli les engagements inhérents à la participation tripartite du Canada aux réunions techniques de l'O.I.T., y compris celle de la Commission du pétrole, tenue en avril 1986, celle de la Commission du fer et de l'acier, tenue en décembre dernier, et la réunion des experts de l'O.I.T. au sujet de la révision de la convention concernant les populations autochtones et tribales, laquelle a eu lieu en septembre 1986.

- En plus de siéger aux commissions de l'O.I.T., le Bureau s'est acquies des obligations, prévues dans la constitution de l'O.I.T., de faire rapport à cet organisme. Les rapports ont porté, entre autres, sur la conformité fédérale et provinciale aux conventions de l'O.I.T. sur la liberté syndicale, la discrimination dans l'emploi et la politique de l'emploi. Le Bureau a également organisé la préparation de la réponse du gouvernement fédéral aux observations que les organismes de surveillance de l'O.I.T. ont faites à la suite de plaintes déposées par les syndicats canadiens auprès du Comité de l'O.I.T. sur la liberté syndicale.

- Le Bureau a été chargé de planifier la visite de deux semaines qu'a effectuée au Canada un groupe d'éminents syndicalistes japonais.

objet de favoriser la réalisation de projets de coopération syndicale-patronale liés au changement technologique, de même que de financer des travaux soumis par les syndicats, les groupements de femmes et d'autres organisations qui s'interrogent sur les conséquences que peuvent avoir les nouvelles techniques sur le milieu de travail.

- Le Programme d'affectation d'employés (PAB) est fondé sur une caractéristique essentielle de l'apprentissage : les gens comprennent mieux les événements et les phénomènes dont ils ont eux-mêmes fait l'expérience. Ce programme a donc pour but de favoriser et de faciliter les échanges de personnel entre les organisations syndicales et les organismes du gouvernement fédéral pour permettre aux participants d'acquies une expérience pratique de leurs milieux de travail respectifs. Il est né d'un projet pilote couronné de succès, soit le Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés, qui a mis en cause 24 personnes. Certaines ont quitté leurs organisations syndicales pour aller travailler dans la Fonction publique, tandis que d'autres faisaient le mouvement inverse. Toutes ont acquis une nouvelle expérience et élargi leurs horizons.

- Le Fonds d'aide pour les affaires du travail a pour but de favoriser la participation du mouvement syndical aux discussions sur des questions liées à la politique publique et aux initiatives visant à améliorer la collaboration syndicale-patronale et prévoir des compensations pour certains des frais engagés.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie

L'exactitude des renseignements étant décisive pour la souplesse de fonctionnement du marché du travail, la Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie entend des recherches et des analyses de politiques sur des questions telles que l'adaptation du marché du travail, la mutation technologique et la retraite obligatoire.

La Direction prépare régulièrement des exposés d'information sur ces dossiers à l'intention du Ministre et des hauts fonctionnaires du Ministère, de même qu'elle consulte les autres ministères du gouvernement fédéral et des groupes du secteur privé qui s'intéressent aux enjeux de la politique du travail.



La Direction de l'aide à l'adaptation des travailleurs

L'un des éléments importants de l'engagement de Travail Canada à servir la population se nomme le Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs. Il offre, sous forme de prestations, une garantie de revenu de dernier recours aux travailleurs âgés de cinquante-quatre à soixante-cinq ans qui ont une longue expérience de travail dans les secteurs du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage (ou d'autres secteurs désignés dans certaines localités), qui ont été mis à pied de façon permanente, qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage et qui se retrouvent sans aucune perspective d'emploi.

En 1986-1987, les dépenses de la Direction au titre de ce programme se sont accrues de 50 % par rapport à l'année précédente, passant de 60 à 90 millions de dollars. Le nombre d'hommes et de femmes âgés qui ont reçu des prestations est passé de 7 000 en mars 1986 à 8 600 à la fin de mars 1987. L'augmentation de l'un et l'autre chiffres résulte, pour une part, de la décision du gouvernement fédéral, annoncée en février 1986, d'étendre l'application du programme aux industries désignées dans 7 nouvelles localités. L'augmentation se justifie également par le fait que la Direction devait continuer à rationaliser l'administration du programme de manière à ce que les critères de désignation, de certification, d'admissibilité et de prestations soient observés, et que la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs soit appliquée avec justice et efficacité.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail

Au même moment, les membres d'un groupe d'étude de Travail Canada rencontrent leurs homologues provinciaux afin d'examiner les possibilités d'un projet analogue, le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés, annoncé dans le budget de février 1986. Ce programme, grâce à une entente entre le gouvernement fédéral, les provinces et le secteur privé, permettrait d'accorder des prestations aux travailleurs âgés mis à pied dans un grand nombre de secteurs d'activité et de collectivités.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail a été créé dans le cadre du Programme des politiques en novembre 1986. C'est le point central où s'adressent les syndicats et les autres groupes ou organisations qui désirent faire une demande de financement en vertu de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail. Cette initiative, annoncée en septembre 1986 par le ministre du Travail, M. Pierre Cadieux, comprend trois programmes gérés par le Secrétariat. Voici certains détails sur les programmes.

- Le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT) vise à appuyer des travaux de recherche pratiques sur les répercussions sociales et humaines de la mutation technologique et qui touchent des questions telles que l'hygiène et la sécurité, l'ergonomie appliquée aux postes de travail, les relations syndicales-patronales, la gratification du travail, la productivité et les conditions de travail. Ce programme a pour

Le directeur régional est demeuré président du projet de conformité du bureau régional, et le personnel a contribué à la reformulation du règlement sur les mines de charbon. Le bureau régional a également mené un projet pilote pour le système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT) et réorganisé ses propres locaux de manière à mieux répondre aux besoins de ses clients.

Le commissaire des incendies

En 1986-1987, le bureau du commissaire des incendies est passé du ministère des Travaux publics à celui du Travail. Le mandat et les fonctions du commissaire

des incendies découlent de deux sources distinctes : premièrement, la partie IV du Code canadien du travail, qui régit l'hygiène et la sécurité professionnelles dans le champ de compétence fédérale et, deuxièmement, un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor, lequel prévoit la prestation de services de protection contre l'incendie aux occupants et aux immeubles de tous les ministères et organismes de la Fonction publique.

Chaque année, le bureau du commissaire des incendies publie le *Rapport sur les pertes dues à l'incendie des biens immobiliers de l'administration fédérale*. Les données pour 1985-1986 (les plus récentes dont on dispose) révèlent que les dommages matériels se sont chiffrés à 5 456 314 \$, soit 14 % de plus qu'en 1984-1985, mais 41 % de moins que la moyenne des cinq années précédentes.

Cinq incendies ont été la cause d'environ 62 % des pertes. Ils se sont produits respectivement au quai de Misco au Nouveau-Brunswick (1,6 million de dollars), dans deux immeubles à bureaux, l'un à Montréal (650 000 \$) et l'autre à Ottawa (500 000 \$), dans un poulailler industriel à Kentville en Nouvelle-Écosse (400 000 \$) et dans un laboratoire à Ottawa (250 000 \$). Les données de 1986-1987 sont actuellement à l'étude.

La Direction des conditions de travail

La partie III du Code canadien du travail traite des normes du travail régissant les travailleurs de compétence fédérale. Ces normes portent sur les heures de travail, le salaire minimal, les congés annuels, les jours fériés, le congé de maternité et de soins aux enfants, la cessation d'emploi collective et individuelle, l'indemnité de départ, la saisie-arêt, le congé de décès, le harcèlement sexuel, le paiement du salaire dans les délais

impartis, le congé de maladie et la protection contre un congédiement injuste. La Direction des conditions de travail de Travail Canada est chargée d'établir et d'appliquer les normes du travail conformément à la partie III, ainsi que d'orienter et d'appuyer les programmes régionaux conçus pour promouvoir le respect de la partie III. Dans l'exercice de ses fonctions, la Direction des conditions de travail a délivré divers permis et autorisations en 1986-1987; elle a mené des enquêtes et réglé des différends concernant des dérogations commises à l'égard de certaines normes de la partie III telle celle qui s'applique au nombre d'heures de travail.

La Direction a en outre joué un rôle important dans l'étude menée par le Ministère sur la situation des propriétaires-exploitants dans le secteur du transport routier interprovincial; elle a également entrepris une analyse technique du Règlement du Canada sur les normes du travail, de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et des méthodes de perception des salaires. De manière à incarner dans les faits le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le champ de compétence fédérale, la Direction a aussi initié le premier groupe d'employés régionaux de Travail Canada à l'administration des indemnités et à la législation visant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La Direction a mis au point des trousseaux d'information visant à aider les employeurs à appliquer le principe de l'équité salariale dans leur établissement et elle a aidé les syndicats à déceler et à corriger les situations réelles et potentielles de discrimination salariale. Elle a également mis en route un programme annuel consistant à rencontrer directement 200 employeurs et les syndicats avec lesquels ils négocient. Dans le cadre de ses activités de formation, la Direction a décerné des bourses à 20 syndicats et versé une somme totale de 7,1 millions de dollars au chapitre de la formation syndicale à 6 centrales syndicales et à 97 syndicats indépendants regroupant en tout 3,5 millions de membres.

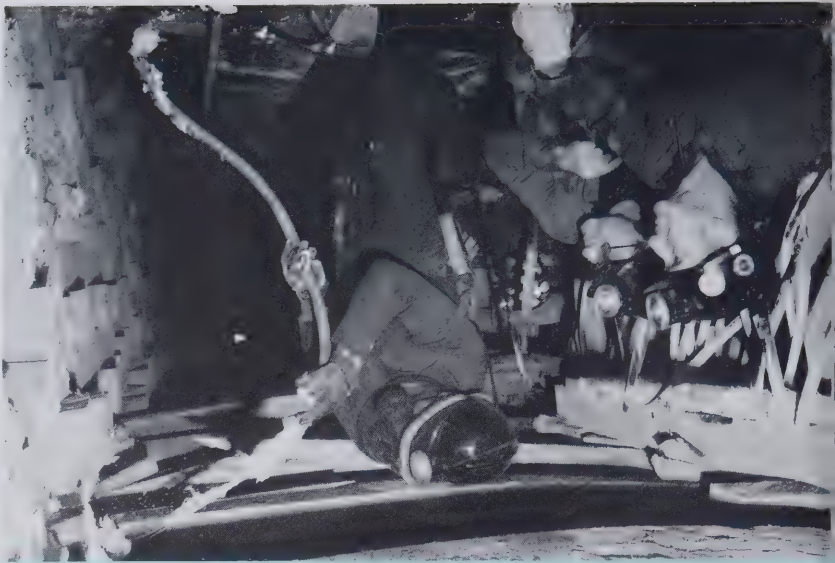
La Direction a entrepris une vaste étude de l'application, à ce jour, des dispositions du Code canadien du travail sur le congédiement injuste, laquelle devrait amener des améliorations dans le processus d'examen des plaintes. Afin d'éviter tout travail répétitif et d'utiliser à bon escient les ressources humaines disponibles, la Direction a conclu une entente avec le Ministère et la Commission canadienne des droits de la personne sur l'examen des plaintes relatives au congédiement injuste et au harcèlement sexuel.

organisé des séances de formation où les deux groupes discutent de graves problèmes d'hygiène et de sécurité; ces séances ont permis de réaliser des progrès face aux problèmes abordés. De même, le bureau a travaillé étroitement avec des groupes syndicaux des diverses provinces de l'Atlantique, participant à des séances d'information organisées par des syndicats sur les innovations techniques au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse. On a aussi organisé dans cette région des séminaires sur l'hygiène et la sécurité; ils ont touché plus de 400 établissements dotés d'un comité et 1 500 autres où l'on trouve un représentant à la sécurité.

Le bureau régional met actuellement au point des cours de sécurité en électricité. Le personnel technique en place à Sydney, Halifax et Moncton siège activement sur divers comités de l'Association canadienne de normalisation où l'on étudie les sujets suivants : le dynamitage, le levage et l'embobinage, les tuyaux et conduites de ventilation, l'utilisation de moteurs diesels et de l'électricité sous terre, ainsi que les normes de sauvetage.

Au chapitre des relations publiques, le personnel du bureau a participé à des journées d'orientation, à des conférences pour des groupes de femmes, à des journées d'information parrainées par des chambres de commerce locales, recourant largement aux stands et aux publications. Le bureau régional est représenté au chapitre des provinces Maritimes de l'Association internationale des cercles de qualité, et ses représentants ont travaillé étroitement avec le Conseil des relations patronales-syndicales de l'Île-du-Prince-Édouard, qui examine l'incidence de la technologie sur les emplois dans cette île.

En 1986-1987, le personnel du bureau s'est également intéressé de près à l'exploitation du charbon vu l'entrée en production, au printemps de 1987, de la mine de charbon Phalen. Il a effectué des enquêtes poussées auprès des mineurs afin de déterminer leur attitude à l'égard des rapports et des enquêtes sur les accidents. Grâce au programme d'hygiène et de sécurité professionnelles appliqué dans la région, le nombre et la fréquence des accidents dans les mines de charbon du Cap-Breton ont diminué, mais l'automatisation s'accroissant dans les nombreuses mines de la région obligera Travail Canada à demeurer vigilant.



cinq semaines à la Centrale des syndicats démocratiques. Ils ont été en mesure, pendant ce temps, d'observer le bureau du syndicat à l'œuvre et d'acquiescer une expérience pratique du syndicalisme, de sorte qu'ils sont désormais plus à même de comprendre les perspectives du mouvement syndical face aux grands problèmes de l'heure.

La Division de l'indemnisation des accidents est chargée d'indemniser les employés de l'État qui subissent les conséquences physiques, sociales ou économiques des accidents du travail. En 1986-1987, le personnel du bureau régional a examiné et traité plus de 6 200 demandes d'indemnisation, de sorte que plus de 9 millions de dollars ont été versés, en indemnités seulement, à même le trésor du gouvernement fédéral. De plus, des dépenses en capital de 463 000 \$ au total ont été effectuées en vue d'aider les travailleurs souffrant d'incapacité permanente à retrouver leur indépendance sociale et économique.

La région de l'Atlantique

Le personnel du bureau de la région de l'Atlantique a concentré ses efforts sur des programmes de prévention visant, entre autres, à changer les attitudes des clients et à les sensibiliser à l'importance de la sécurité.

Pour atteindre ses buts ambitieux, le personnel de ce bureau a mis sur la bonne entente qui existe entre ses membres et les associations d'employés de l'extérieur. Il a

Des plaintes reçues à différents bureaux du district du pays ont abouti à une vaste enquête, en vertu de la partie III du Code canadien du travail, sur la façon dont une société d'Etat rémunérerait les heures supplémentaires. La majorité des cas ont été réglés en faveur des plaignants qui ont touché ou toucheront rétroactivement au 1^{er} avril 1986 une somme totale de 800 000 \$ en indemnités de surtemps.

La région du Saint-Laurent

Conformément à l'objectif de Travail Canada qui consiste à favoriser la collaboration entre le patronat et le syndicat, le personnel du bureau de la région du Saint-Laurent a privilégié les programmes qui vont dans ce sens. Dans le cadre du Programme d'aide financière à la formation syndicale, il a accordé des subventions totalisant 274 944 \$ à 22 syndicats indépendants, ainsi que des bourses à deux syndicats. De plus, il a fourni de l'aide à des centrales syndicales pour organiser des congrès tenus dans les limites de la région. Les agents des affaires du travail du bureau régional sont intervenus dans 473 cas et ils ont procédé à 25 inspections, conformément à la partie III du Code canadien du travail. Ainsi, 402 personnes ont pu récupérer un total de 229 148,50 \$. Le bureau régional a en outre étudié 199 plaintes de congédiement injuste. De ce nombre, 61 ont donné lieu au versement d'indemnités totales de 282 037,10 \$ et 5 autres, à la réintégration des plaignants dans leurs fonctions.

Pour ce qui est des dispositions de la partie IV du Code relatives à l'hygiène et à la sécurité professionnelles, le gros du travail accompli dans la région a eu pour objet les comités d'hygiène et de sécurité et les représentants à la sécurité. Les agents régionaux ont apporté leur concours à 324 reprises, soit pour la formation de comités, soit pour aider les groupes existants ou leurs représentants. Parmi ces interventions, on compte 8 demandes de validation méritant en cause 88 lieux de travail et 35 demandes d'exemption en touchant 134.

Travail Canada est très conscient du rôle qu'il est appelé à jouer quant à l'épanouissement de ses propres employés. Deux agents des affaires du travail du bureau du Saint-Laurent ont fait un stage national et du Bien-être social.

Le personnel du bureau régional chargé de la protection contre les incendies a participé à plus de 260 projets, notamment à l'analyse de plus de 1 700 plans de bâtiments et à l'inspection minutieuse de 25 bâtiments afin de vérifier si les mesures de protection contre les incendies prévues dans les plans avaient été appliquées et si les bâtiments répondaient aux normes de sécurité-incendie.

Dans cette région, on a organisé cinq ateliers spéciaux auxquels ont participé des représentants patronaux et syndicaux de comités d'hygiène et de sécurité; ils y ont discuté des moyens de régler les problèmes d'application des règlements dans leur lieu de travail. Cette activité fera l'objet d'une évaluation afin de déterminer l'utilité d'y recourir à nouveau. Le bureau régional a également reçu 540 demandes visant à valider des comités d'hygiène et de sécurité déjà existants et 80 demandes d'exemption de l'obligation de créer un tel comité.

L'an dernier, 155 inspections de lieux de travail ont été effectuées; elles ont permis de déceler 195 infractions à la partie IV du Code canadien du travail et à son règlement et d'y remédier. Travail Canada continue d'apporter son aide et son appui dans d'autres domaines, notamment au projet de bureaucratique chez les Métallurgistes d'Amérique et aux programmes de formation des syndicats.

La région de la capitale

Le bureau régional de la capitale a été créé pour répondre aux besoins suscités par le transfert du bureau du commissaire des incendies à Travail Canada et par la décision d'annexer la Fonction publique fédérale au champ d'application de la partie IV du Code canadien du travail. Le territoire de la région couvre l'est de l'Ontario et une partie de l'Ouest québécois. À la suite des plaintes répétées concernant la qualité de l'air aux Terrasses de la Chaudière, complexe à bureaux situé à Hull et dont les principaux locataires sont des ministères et des organismes du gouvernement fédéral, on a formé une équipe de travail qui doit étudier le problème. À la fin de l'année 1986-1987, l'équipe composée d'agents des affaires du travail et de représentants de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail en était à évaluer l'information obtenue lors d'enquêtes menées plus tôt par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Ce bureau régional a reçu 707 plaintes aux termes de la partie III du Code canadien du travail. Dans environ 42 % des cas, les agents des affaires du travail ont jugé que l'entreprisisme avait violé la loi de sorte que 280 employés ont touché au total 263 416 \$ en compensation. Le bureau a également été saisi de 178 allégations de congédiement injuste et il a négocié des règlements d'une valeur totale de 393 340 \$.

La région des Grands Lacs

Vingt-cinq personnes de la région du centre ont obtenu au total 290 644 \$ en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.

Au bureau de la région du centre, on a coordonné l'élaboration d'un système qui permet de surveiller tous les silos à grains selon un ordre de priorité. Travail Canada pourra ainsi évaluer le degré de conformité de l'industrie céréalière avec le Programme de surveillance de la santé dans cette industrie.

Au début du mois de mai 1986, le bureau a engagé des étudiants pour poursuivre pendant l'été la promotion du programme de prévention des blessures au dos. Deux étudiants en thérapie médicale ont donné quelque 225 séances d'information à un total de 5 000 personnes. Par ailleurs, une étudiante en soins infirmiers a mis au point un programme de prévention des blessures aux yeux, présenté dans le cadre de 130 séances d'information à quelque 2 000 personnes au total.

Un certain nombre de problèmes de compétence ont été provoqués par cette situation, les divers intervenants ont tenté de les régler de manière à ce que les employés puissent bénéficier d'une protection uniforme en matière d'hygiène et de sécurité. Le 29 février 1986, le ministre fédéral du Travail, M. Pierre Cadieux, et son homologue du Manitoba, M. Gérard Lécuyer, ont annoncé que les travaux se poursuivaient en vue de trouver une solution au problème. Une des solutions mises de l'avant consiste à englober la loi et le règlement sur l'hygiène et la sécurité au travail du Manitoba dans la loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Company.

Au début du mois de mai 1986, le bureau a engagé des étudiants pour poursuivre pendant l'été la promotion du programme de prévention des blessures au dos. Deux étudiants en thérapie médicale ont donné quelque 225 séances d'information à un total de 5 000 personnes. Par ailleurs, une étudiante en soins infirmiers a mis au point un programme de prévention des blessures aux yeux, présenté dans le cadre de 130 séances d'information à quelque 2 000 personnes au total.



En 1947, la Loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Company a été adoptée faisant ainsi relever de la compétence fédérale les activités de cette société se déroulant à la frontière du Manitoba et de la Saskatchewan. En l'absence d'un règlement fédéral sur les

La région du centre

En 1947, la Loi concernant l'Hudson Bay Mining and Smelting Company a été adoptée faisant ainsi relever de la compétence fédérale les activités de cette société se déroulant à la frontière du Manitoba et de la Saskatchewan. En l'absence d'un règlement fédéral sur les des plaintes dont 83 % étaient des cas de employés visés de toucher 218 759,76 \$. Les 113 plaintes déposées en vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail ont donné lieu à autant d'inspections; elles se sont soldées par des compensations totalisant 453 278,91 \$. Au cours de l'exercice financier, le personnel du bureau régional a été saisi de 5 362 demandes d'indemnisation; 91 réclamations à une tierce partie ont été réglées pour un total de 425 607,63 \$ en compensation.

LE PROGRAMME DES OPÉRATIONS La Direction des opérations régionales

La force de Travail Canada se mesure véritablement par les services que ce ministère dispense aux Canadiens et Canadiennes de toutes les régions du pays. Le personnel de la Direction des opérations régionales est chargé d'appliquer les programmes de Travail Canada, sauf ceux du Service fédéral de médiation et conciliation, auprès d'environ 900 000 salariés travaillant dans quelque 40 000 établissements.

Le travail accompli dans les régions se situe au cœur même des activités de Travail Canada. Il consiste quotidiennement à ouvrir des dossiers, à faire enquête sur les plaintes, à tenter de convaincre ou à trouver des correctifs. Il faut encore éduquer les employés et les employeurs et mener des dossiers à bonne fin, qu'il s'agisse de confirmer le droit d'un travailleur de refuser d'effectuer un travail dangereux ou de percevoir des arriérés de salaire au nom d'un employé. Dans ce dernier cas, il s'agit le plus souvent de petites sommes, mais leur total constitue un montant impressionnant : plus de deux millions de dollars ont ainsi été perçus l'an dernier.

Il existe 6 bureaux régionaux, dont celui de la région de la capitale. Ce dernier a été créé au mois d'août 1986, principalement pour répondre aux besoins des employés de la Fonction publique qui, en mars 1986, ont été annexés au champ d'application de la partie IV du Code canadien du travail. L'effectif des bureaux régionaux varie de 53 employés (dans la région du centre) à 72 personnes (dans les régions de l'Atlantique et des montagnes). Chaque région est dirigée par un directeur qui relève à son tour du directeur général des opérations régionales.

La responsabilité d'appliquer les parties III et IV du Code canadien du travail, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, ainsi que les règlements afférents amène le personnel régional à dispenser une multitude de services qui profitent à tous les intervenants du marché du travail. Les employés des bureaux régionaux donnent suite à des situations où des salariés refusent de travailler à cause de conditions dangereuses et obtiennent des employeurs la promesse qu'ils rectifieront la situation. Ils font enquête sur les allégations de congédiement injuste, vérifient si les plaintes de discrimination sexuelle en

matière de rémunération sont fondées et obtiennent de l'employeur la garantie qu'il corrigera la situation. Ils appliquent en outre la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et négocient des accords fédéraux-provinciaux relatifs à l'application de cette loi. Ils offrent enfin aux clients de Travail Canada des services de formation et d'information sur des sujets tels que les modifications apportées aux lois, et cherchent des solutions à de vieux conflits de champ de compétence comme celui de l'Hudson Bay Mining and Smelting Company.

La Direction des opérations régionales a conçu et implanté à travers le Canada un vaste système de collecte et d'extraction de données auquel on a donné le nom de système d'information sur les opérations de Travail Canada ou SIOT. Lorsqu'il sera pleinement fonctionnel, ce système fournira à la Direction des opérations des données exactes sur les clients et sur la charge de travail du Ministère et permettra d'analyser des rapports et des données sur les tendances qui se dessinent. La tâche de la Direction s'en trouvera facilitée d'autant.

Les opérations régionales de Travail Canada permettent de bien faire correspondre ses activités aux besoins des clients dans un pays où les problèmes et les points de vue varient selon les régions. Ce fait n'a peut-être jamais été démontré de façon aussi concluante qu'en 1986-1987, alors que les régions des montagnes et du centre en particulier ont été confrontées à des défis tout à fait particuliers.

La région des montagnes

À Edmonton, les inspecteurs d'Agriculture Canada ont refusé de travailler arguant qu'il était dangereux pour eux de pénétrer dans l'établissement de la Gainer's Meat Packers alors qu'une grève avait cours. L'agent des affaires du travail chargé du dossier a rejeté les plaintes, et sa décision a été maintenue par le Conseil des relations de travail dans la Fonction publique. C'était la première contestation importante du droit des employés de la Fonction publique de refuser d'accomplir un travail dangereux.

Le bureau de la région des montagnes a aussi organisé un séminaire sur la partie IV du Code canadien du travail présentée dans le cadre de la conférence de la Fédération des comités de la sécurité au travail de la Colombie-Britannique. Plus de 150 personnes y ont assisté.

Les agents des affaires du travail de ce bureau régional ont continué de s'occuper

La Direction des services d'arbitrage

Quelques données sur le nombre de dossiers dont la Direction des services d'arbitrage a dû s'occuper au cours de l'année écoulée donnent une bonne idée de ses réalisations.

La Direction a reçu, en vertu de la partie V du Code, 137 demandes de nomination d'un arbitre ou d'un président de conseil d'arbitrage chargé d'intervenir dans des différends découlant de l'interprétation des conventions collectives. On a effectué 72 nominations et 62 demandes ont été soit retirées, soit réglées avec l'aide de la Direction. Un cas demeurait à l'étude au 31 mars 1987, tandis que 2 ont été déferés au Conseil canadien des relations du travail pour qu'il se prononce sur des questions techniques. Un des renvois au CCRT concernait une demande formulée par le syndical, aux termes de l'article 144 du Code, relativement aux droits du successeur. L'autre renvoi était une demande adressée au Conseil pour qu'il établisse si l'employeur relevait de la compétence fédérale.

La Direction a étudié 137 demandes de nomination d'un arbitre en vertu de la partie III du Code, afin de trancher des plaintes de congédiement injuste. Des nominations ont été effectuées dans tous les cas.

La Direction des services d'arbitrage a reçu et analysé 384 décisions déposées en vertu de la partie V du Code et 77 autres déposées en vertu de la partie III. La Direction a répondu à 503 demandes du public réclamant des copies de diverses décisions. Elle a en outre publié 12 numéros de la *Revue des services d'arbitrage* dans laquelle on trouve des analyses, un index et des résumés des décisions arbitrales rendues à la suite d'un grief ou d'une plainte de congédiement injuste.

La Direction des projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux a été créée en janvier 1986 pour satisfaire à un besoin, devenu manifeste, d'analyser plus en profondeur des questions d'ordre législatif et politique. Comme son nom l'indique, cette direction est appelée à répondre à des besoins particuliers et souvent ponctuels du programme. En plus d'informer Travail Canada et d'autres ministères des répercussions éventuelles de certaines initiatives sur les relations industrielles, la Direction a participé

La Direction du soutien technique et des opérations

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations

Il convient aussi de souligner cette année la mise en oeuvre de la première phase de l'établissement du système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) dont la coordination est assurée par le personnel de la Direction des projets législatifs et spéciaux. Ce système, qui devrait être sur pied avant mars 1988, fournira des renseignements précis et immédiats à la direction du SFMC, au personnel du siège central et aux conciliateurs.

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations a continué de remplir son rôle en fournissant une aide à la recherche fort utile dans le règlement des conflits. En plus de se prononcer sur les tendances observées dans la négociation collective, la Direction a fourni des analyses détaillées sur bon nombre de questions relatives à la négociation, à l'intention des médiateurs et des conciliateurs. Il faut encore noter qu'au cours de l'exercice financier, la Direction a suivi de près les initiatives gouvernementales dans le domaine de la déréglementation et dans celui de la réforme du régime de retraite des cheminots.

pendant l'année à un certain nombre de travaux.

Elle a été appelée à coordonner l'apport de Travail Canada à la formulation et à l'adoption par le Parlement de la Loi de 1986 sur le maintien des opérations portuaires. Cette loi a été appliquée comme mesure de dernier recours pour mettre un terme à un arrêt de travail déclenché dans le différend qui opposait l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers. Cet arrêt paralysait les exportations et importations passant par les ports de la côte ouest du Canada.

Dans le secteur de la radiodiffusion, 44 conflits ont nécessité l'intervention d'un médiateur ou d'un conciliateur. L'exercice financier à l'étude a été particulièrement chargé pour la Société Radio-Canada qui a négocié avec plusieurs syndicats représentant presque tous ses employés syndiqués des services en anglais et en français.

Même si très peu de conflits dans le secteur de la manutention du grain ont nécessité l'intervention d'une tierce partie, l'un d'eux a retenu l'attention du public canadien. En effet, l'arrêt de travail déclenché dans le conflit qui a opposé la Lakehead Terminal Elevators Association et la loge 650 de la Fraternité des commis de chemin de fer, des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gare a paralysé les exportations de grain pendant vingt-six jours. Le conflit a pris fin en octobre 1986, à la suite de l'intervention de M. William Kelly, sous-ministre associé du Travail.

Dans le secteur du débardage, 18 conflits ont nécessité l'intervention d'un médiateur ou d'un conciliateur pendant l'année budgétaire. L'un des plus marquants opposait l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers. En dépit des efforts intenses de conciliation et de médiation, sans parler des appels personnels lancés aux parties par le Ministre et le sous-ministre associé, les employés et le syndicat ont été incapables d'en arriver à une entente. Le 18 novembre 1986, le Parlement a été forcé de légiférer pour mettre un terme à l'arrêt de travail dont la prolongation aurait compromis gravement la capacité du Canada d'honorer ses contrats d'exportation. La Loi de 1986 sur le maintien des opérations portuaires a prolongé l'ancienne convention jusqu'au 31 décembre 1988; elle a en outre imposé les conditions de règlement préconisées par le commissaire-conciliateur Dalton Larson sur la plupart des points et prévu la nomination d'une commission d'enquête industrielle. Celle-ci avait pour tâche d'étudier la clause qui achoppait, en l'occurrence la clause des conteneurs, et de faire des recommandations exécutoires quant au sort qu'on devait lui réserver. Cette clause prévoyait que le dépotage et le remplissage des conteneurs devaient être effectués par les débardeurs sur les quais; elle opposait depuis longtemps les parties en dépit des nombreux efforts déployés pour parvenir à un règlement négocié de la question. Le 5 décembre 1986, le Ministre a nommé le professeur

Pendant l'année, la Direction a confié 14 dossiers de médiation préventive à ses agents. Dix dossiers touchaient le secteur ferroviaire et les 4 autres, celui du débardage.

À la suite des ordonnances d'accréditation rendues par le CCRT, la Direction a établi, au cours de l'année, un premier contact avec des employeurs et des syndicats négociant en vertu de la partie V du Code pour le compte d'unités de négociation nouvellement accréditées; 31 rencontres de ce genre ont été organisées.

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Au cours de l'année à l'étude, le SFMC a continué d'offrir des services de conciliation et de médiation pour régler des différends de négociation collective et d'autres conflits de relations industrielles, de même que des services d'arbitrage dans des conflits découlant de l'interprétation de conventions collectives.

Le SFMC a également entrepris, pendant l'année, de réorganiser ses services; c'est ainsi que la Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique est devenue la Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations et que la Direction des projets législatifs et spéciaux a été créée.

La Direction de la médiation et de la conciliation

C'est dans un contexte mouvementé que la Direction de la médiation et de la conciliation s'est acquittée de son rôle de tierce partie dans le règlement des différends au cours de l'exercice financier. En plus des 122 dossiers qui ont été reportés de la dernière année, la Direction a étudié 204 nouveaux conflits; le total des dossiers s'élève donc à 326 pour l'année 1986-1987. La Direction a maintenu un taux de succès remarquable puisque 87,4 % des 223 conflits qui ont pris fin au cours de l'année ont été réglés sans arrêt de travail. Au 31 mars 1987, 103 dossiers demeuraient toujours à l'étude.

Une grande partie des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral appartenant aux secteurs du transport terrestre, aérien ou maritime. Il n'est donc pas étonnant que plus de 50 % des conflits dans lesquels le SFMC est intervenu pendant l'année budgétaire se soient déclarés dans ces secteurs. Cette année encore, le souci de compétitivité des employeurs face à la déréglementation et à la possibilité d'un accroissement des échanges commerciaux entre le Canada et les États-Unis est venu compliquer les négociations. Les secteurs du camionnage et du transport par autocar ont connu 92 conflits, soit le plus grand nombre de cas dont le SFMC a eu à s'occuper. Celui qui a opposé la Brewster Transport Company et la section locale 1374 du Syndicat uni du transport compte au nombre des cas réglés avec succès grâce aux services de médiation du SFMC.

terme ait été lente, elle s'est accélérée au cours des cinq dernières années. D'après l'Organisation de coopération et de développement économique, la production manufacturière canadienne a gardé le même rythme que celle des autres pays industrialisés, tandis que selon une autre étude, elle se situe au deuxième rang dans le monde, derrière les États-Unis.

La rencontre des représentants de Travail Canada et des membres de la mission économique japonaise a été une réussite pour les uns comme pour les autres : elle a permis de donner des renseignements fidèles à la réalité à un groupe de gens d'affaires importants et elle a contribué à dissiper une image de notre marché du travail vieillie de dix ans. Ce genre de séance d'information ne peut être que profitable au marché du travail canadien et à sa vigueur au sein de l'économie internationale d'aujourd'hui. Le lecteur trouvera un compte rendu plus détaillé des renseignements présentés à la délégation japonaise dans la publication gratuite de Travail Canada intitulée *le Climat syndical au Canada*.



qui fonctionnent dans le milieu
 intérêt de toutes les parties en cause,
 ce qui vient infirmer l'impression que
 laissent parfois planer certains grands
 titres de journaux alarmistes.

- La population active du Canada s'accroît sans cesse; elle est jeune, bien formée et mobile. Au rythme annuel moyen de 2 % enregistré au cours des années 80, la population active canadienne augmente plus vite que celle de n'importe quel autre pays industrialisé. En outre, le quart de ses membres ou presque sont âgés de moins de vingt-cinq ans.
- Le Canada occupe actuellement le premier rang dans le monde pour ce qui est des dépenses par habitant en matière d'éducation. En conséquence, 37 % de la population active canadienne a une formation équivalant au moins à quelques années d'études postsecondaires. Selon une recherche réalisée récemment par une fondation suisse, le Canada se place au troisième rang des pays industrialisés pour ce qui est de la disposition favorable de sa population active à l'égard de la mobilité géographique, de la reconversion ou de l'acceptation de nouvelles fonctions au travail. Le gouvernement encourage la mobilité de la main-d'œuvre en accordant une aide financière pour la réinstallation et la reconversion.
- La population active canadienne est stable et ses attitudes sont positives vis-à-vis des employeurs. Un sondage international réalisé par une entreprise britannique révèle que 83 % des Canadiens estiment qu'ils entretiennent de bonnes relations de travail; ils s'agit du taux de réponses positives le plus élevé parmi les principaux pays industrialisés. Au reste, un sondage réalisé au Canada a montré que plus des trois quarts des travailleurs interrogés qualifient les communications entre employés et employeurs en milieu de travail de « bonnes » ou « excellentes ». On peut sans doute ajouter incidemment que plus de la moitié des travailleurs du secteur manufacturier canadien occupent leur emploi depuis au moins cinq ans, alors qu'un tiers l'occupent depuis dix ans ou plus. Les Canadiens sont fiers des entreprises pour lesquelles ils travaillent : ils les recommanderaient comme bons employeurs à leurs amis. Les trois quarts veulent jouer un rôle actif dans la prise de décisions, et 9 sur 10 estiment qu'ils

Les Canadiens ont toujours manifesté une préférence pour la conciliation et la coopération; cette attitude s'exprime aujourd'hui dans les nombreux programmes établis conjointement par divers secteurs au sein du marché du travail, et c'est là un mode de gestion collective que le gouvernement appuie énergiquement. En 1986 par exemple, les Métallurgistes unis et les directeurs des grandes aciéries se sont réunis pour discuter des problèmes qui touchent l'avenir de l'industrie de l'acier au Canada. Parmi ces problèmes, signaux de contingents américains, la situation de la sidérurgie dans le tiers monde et les nouveaux alliages. Le Congrès canadien sur le commerce de l'industrie sidérurgique a donné lieu à une proposition sur la création d'un programme d'adaptation visant à aider financièrement les travailleurs qui quittent l'industrie sidérurgique, programme qui serait financé par le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration.

Le réseau des services sociaux du Canada réduit le coût pour l'employeur des avantages sociaux des salariés et il diminue également la possibilité des conflits de travail.

Si l'on conjugue un marché du travail décentralisé à une tradition de coopération, à une main-d'œuvre jeune, motivée, ouverte sur l'avenir et forte de sa sécurité sociale, le taux de productivité ira sans cesse croissant. Bien qu'au Canada l'augmentation de la productivité a long

Aujourd'hui, en revanche, le marché du travail canadien compte parmi les plus forts du monde. Prenant la parole devant la mission économique japonaise à Vancouver, le 1^{er} octobre 1986, la sous-ministre de Travail Canada, Mme Jennifer McQueen, a expliqué les raisons de ce changement.

- Le nombre de journées-personnes perdues en raison de grèves et de lock-out a chuté, passant du chiffre record de 11,5 millions en 1976, époque de la visite de la première mission économique japonaise, à 9 millions au moment de la deuxième, en 1981. En 1985, ce chiffre avait diminué à nouveau de près des deux tiers, pour s'établir à 3,1 millions de journées-personnes, soit 72 % de moins qu'en 1976, le taux le plus faible de temps perdu enregistré en vingt ans. L'ampleur des arrêts de travail varie évidemment d'une année à l'autre selon divers facteurs, le nombre de conventions et de travail-leurs touchés par exemple. En 1986, le temps non travaillé s'est élevé à 7,1 millions de journées-personnes en raison de quelques grands arrêts de travail. Plusieurs indices révèlent toutefois une amélioration constante du climat des relations du travail au Canada.
- Le système canadien de relations industrielles, qui est décentralisé, permet aux employeurs et aux employés de créer leur propre climat de travail. Les 3,5 millions de Canadiens qui appartiennent à 762 syndicats sont membres de plus de 16 000 sections locales. Les trois quarts de ces sections locales comptent chacune moins de 200 membres, et il n'est pas surprenant de constater que 85 % des contrats conclus au Canada le sont avec un employeur unique.
- Il existe au Canada plus de 22 000 conventions collectives. Les négociations relatives aux 11 000 conventions signées chaque année se déroulent dans toutes les régions du pays et en tout temps de l'année; plus de 90 % d'entre elles sont conclues sans arrêt de travail. L'ordre de grandeur des négociations signifie que, le plus souvent, lorsqu'un arrêt de travail se produit, il aura tendance à rester localisé, plutôt que de gagner l'ensemble de l'industrie, de la région, ou même de devenir un conflit national causant des perturbations sociales et économiques. Le Canada possède un système efficace pour le règlement des conflits, un système

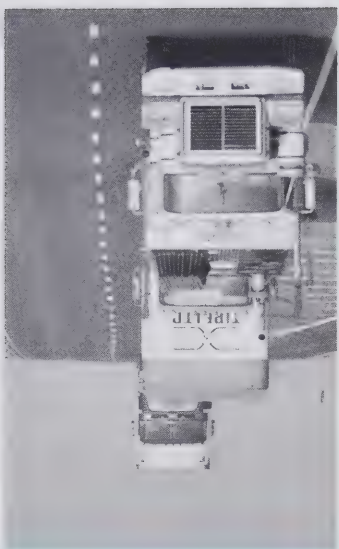


Le mandat de Travail Canada est l'un des plus complexes de tous les ministères, à savoir renseigner et aider les travailleurs syndiqués et non syndiqués, les syndicats et les employeurs. Nous touchons à tous les aspects du marché du travail pour veiller à ce que les salariés y aient tous accès également, pour contribuer à en définir les normes et pour protéger les travailleurs au moment où ils le quittent. Nous sommes le catalyseur qui aide le syndicat et le patronat à se comprendre l'un l'autre et, par conséquent, à mieux fonctionner dans la réalisation de leurs objectifs particuliers et de leurs buts communs. À cet égard, l'année 1986-1987 a été une réussite.

L'apport international est indispensable à une économie qui se veut forte sur le marché global actuel. Un des événements majeurs de l'année a donc été la visite de la mission économique japonaise, constituée d'un groupe de dirigeants d'entreprises venus évaluer les possibilités d'investissement au Canada. Le marché du travail d'un pays constitue un indicateur décisif de sa solidité. Or, voici dix ans à peine, alors que 11 500 000 journées-personnes avaient été perdues par suite de grèves et de lock-out, la situation au Canada était un sujet de préoccupation nationale et internationale.

UN BREF APERÇU

Nos réalisations



Le Centre de distribution des publications

Travail Canada publie nombre d'ouvrages sur tout un éventail de sujets liés au monde du travail. La plupart de ces publications sont gratuites. On peut recevoir le catalogue des publications de Travail Canada en écrivant au Centre de distribution des publications, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2, ou en composant le (819) 994-0543.

Les renseignements sur les questions touchant les femmes

Les femmes constituent 42,9 % de la population active du Canada, et près de la moitié des Canadiennes travaillent à l'extérieur. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada a été créé en 1954 pour promouvoir l'égalité au travail. Il fournit de précieux documents de référence aux parties intéressées par les problèmes particuliers auxquels les travailleuses doivent faire face.

On trouve au Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine une vaste collection de livres, de périodiques, de rapports sur des travaux de recherche, de coupures de journaux, de bibliographies et d'autres documents. Le centre est ouvert au public, et on peut obtenir les documents qu'il possède par l'intermédiaire du service de prêt entre bibliothèques.

La Cinémaèque nationale des relations industrielles

La Direction générale des communications de Travail Canada exploite la Cinémaèque nationale des relations industrielles dans le cadre d'une entente avec l'Office national du film du Canada. Sa collection comprend une variété de films sur les relations industrielles et sur les questions liées au travail.

Des renseignements sur l'arbitrage

Chaque mois, la Direction des services d'arbitrage publie la *Revue des services d'arbitrage* dans laquelle on trouve un sommaire utile des sentences rendues dans des causes soumises au Ministère au cours du mois.

La Direction des services d'arbitrage prépare, chaque année, un index des sentences rendues en vertu des parties III et V du Code canadien du travail.

On peut obtenir ces publications en s'adressant au Centre de distribution des publications.

Le Bureau de renseignements sur le travail

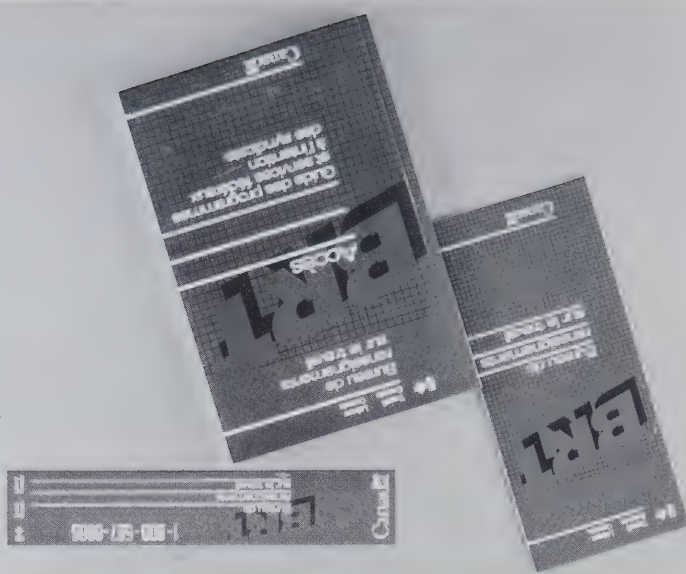
Toujours soucieux de bien servir les gens intéressés aux relations industrielles, Travail Canada a récemment créé le Bureau

de renseignements sur le travail (BRT) et établi un service téléphonique 1 (800) qui permet d'accéder sans délai à toute une gamme de données sur le travail.

La nouvelle banque de données sur les conventions collectives du BRT contient toutes les conventions collectives visant plus de 500 salariés. L'accès à cette banque permet aux usagers d'obtenir le genre de renseignements dont ils ont besoin pour se présenter à la table de négociation. Entre autres, elle contient :

- les taux de salaire en vigueur dans toutes les conventions importantes, dans un secteur d'activité donné ou dans d'autres conventions pertinentes visant 500 salariés ou plus;
- des estimations des taux de salaire des futures grandes conventions comportant des clauses sur le coût de la vie;
- des renseignements sur les congés payés, les vacances, les avantages sociaux et les dispositions contractuelles de conventions particulières ou de certains types de conventions.

Le BRT dispose également d'une vaste bibliothèque de conventions collectives, en général toutes celles en vigueur au Canada et qui touchent 100 salariés ou plus. La



bibliothèque possède plus de 9 000 conventions collectives. Il est facile d'en extraire rapidement les principaux éléments et de les adapter aux besoins des clients.

Les renseignements recueillis par le BRT s'appliquent à toutes les administrations provinciales, tout comme au secteur fédéral. Autrement dit, il peut fournir à un syndicat d'enseignants de la Colombie-Britannique des détails concernant les conventions conclues dans le secteur de l'enseignement au Québec. Il peut également fournir à un employeur de l'Ontario les détails d'une convention conclue dans le secteur manufacturier en Alberta.

Le personnel du Bureau est toujours à la fine pointe de l'actualité dans le domaine du travail et ce, pour pouvoir mettre à la disposition de sa clientèle les renseignements dont elle a besoin.

Le Bureau publie bon nombre d'ouvrages à l'intention de toutes les personnes intéressées aux relations industrielles. Ils sont mis à jour régulièrement et on peut s'abonner à certains d'entre eux.

- *Les Sources de renseignements sur la négociation collective* : un répertoire complet de plus de 400 publications et services dans le domaine du travail.
- *La Revue de la négociation collective* : une publication mensuelle qui résume les dispositions salariales et non salariales prévues par les conventions collectives importantes, les tendances des salaires issues de la négociation collective, les grèves et les lock-out, les salaires accordés aux groupes professionnels, les conditions de travail et d'autres renseignements pertinents.
- *L'évolution trimestrielle des salaires* : une publication qui révèle au fil des trimestres les tendances des salaires accordés dans le cadre des grandes conventions collectives.
- *Accès* : un guide des programmes du gouvernement fédéral à l'intention des syndicats.
- *Le Répertoire des organisations de travailleurs au Canada* : un répertoire détaillé de toutes les organisations ouvrières au Canada. C'est une publication tarifée que l'on peut se procurer auprès du ministère des Approvisionnements et Services.

On peut se procurer tous les services du BRT n'importe où au Canada en téléphonant sans frais au numéro 1 (800) 567-6866.

Un salaire égal pour un travail de valeur égale

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège les travailleurs de compétence fédérale contre la discrimination salariale fondée sur le sexe. Les hommes et les femmes qui travaillent dans le même établissement doivent recevoir la même rémunération s'ils remplissent des fonctions équivalentes; on détermine l'équivalence en se fondant sur des critères tels que les qualifications, l'effort, les



responsabilités et les conditions de travail rattachées à chaque emploi. Comme l'exige le Code canadien du travail, les agents régionaux de Travail Canada et la Division de l'équité salariale du Ministère renseignent les employeurs, les travailleurs et les syndicats sur les moyens de déceler et de rectifier les cas de discrimination salariale. Si un dossier de discrimination salariale ne peut être réglé par voie de consultation, Travail Canada le renvoie à la Commission canadienne des droits de la personne.

Les sources d'information

L'information est un élément indispensable aux syndicats et aux sociétés qui effectuent des recherches en prévision d'une négociation collective, aux universitaires qui s'intéressent au domaine du travail, aux historiens, aux journalistes et aux autres personnes dont les fonctions exigent une juste connaissance du marché du travail.

La bibliothèque de Travail Canada

Parmi les collections de documents sur les relations industrielles et les questions syndicales qu'on retrouve en Amérique du Nord, celle que renferme la bibliothèque de Travail Canada est l'une des plus importantes et des plus à jour. On y trouve la dernière édition et les anciens numéros des publications syndicales, ainsi que de l'information sur le gouvernement, sur le marché du travail et sur des sujets connexes ayant trait au Canada et à bien d'autres pays.

La bibliothèque possède en outre une vaste collection de publications de l'Organisation internationale du travail et des périodiques sur le travail fort utiles. Sa collection de publications récentes et antérieures de Travail Canada est des plus complètes. Le fonds renferme, au total, plus de 160 000 volumes et documents gouvernementaux sur tous les aspects du travail allant de la négociation collective à l'histoire du mouvement syndical, et des conditions faites aux femmes sur le marché du travail. LABORLINE, la base de données informatisées de la bibliothèque, renferme plus de 24 000 fiches de catalogage et d'indexation. Elle est constamment mise à jour et elle est accessible au public. La bibliothèque de Travail Canada se trouve dans la région de la capitale nationale; dans certains cas, on peut fournir des ouvrages de référence ailleurs au pays en les expédiant par la poste ou par l'entremise du service de prêt entre bibliothèques.

On peut obtenir des renseignements sur la bibliothèque de Travail Canada en écrivant au bibliothécaire en chef, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2.

Le Programme de formation syndicale

Chaque année, Travail Canada accorde aux syndicats une aide financière s'élevant à plus de 7 millions de dollars pour des programmes. Il s'agit de programmes de formation et d'éducation à l'intention des dirigeants, cadres et membres des syndicats sur des sujets tels que la formation du délégué syndical, les normes de sécurité et d'hygiène et les normes du travail, la formation des membres des comités de négociation, ainsi que dans des domaines spécialisés tels le droit du travail et l'histoire du mouvement syndical.

L'aide financière versée aux syndicats affiliés dans le cadre du Programme de formation syndicale est accordée par l'entremise des centrales syndicales. En outre, Travail Canada verse directement des subventions aux syndicats indépendants non affiliés. Dans chaque cas, l'aide financière est proportionnelle au nombre de membres. Chaque année, dans le cadre de ce programme, on offre également des bourses à des travailleurs syndiqués afin qu'ils puissent faire des études supérieures dans des domaines liés au travail.

Les normes du travail

La législation fédérale détermine un salaire minimal et d'autres normes du travail applicables aux employés des entreprises qui relèvent de la compétence fédérale. Les travailleurs ont besoin de telles normes. Les employeurs doivent les respecter et Travail Canada fait en sorte qu'ils le fassent.

Le refus de se conformer aux normes fédérales du travail tient plus souvent à une mauvaise compréhension de ces normes qu'à la négligence délibérée. Que le problème résulte d'une simple confusion ou d'un refus volontaire de se conformer à la loi, Travail Canada apporte son aide pour résoudre les problèmes.

Les normes du travail sont établies d'après deux lois fédérales dont le détail suit.

Le Code canadien du travail

La partie III du Code canadien du travail établit des normes minimales en ce qui a trait aux avantages sociaux, au salaire minimal, aux congés payés, aux jours fériés, aux congés de maladie et à d'autres avantages sociaux. Ces normes sont mises à jour périodiquement et s'appliquent à la grandeur du pays dans le champ de compétence fédérale. En 1986-1987, des normes sur les sujets suivants étaient en vigueur :

- le salaire minimal,
- les congés payés,
- les jours fériés,
- le congé de maladie,
- le congé de maternité et de soins aux enfants,
- le congé de décès,
- l'avis de cessation d'emploi et l'indemnité de départ,
- la durée du travail et la prime de surtemps,
- les exigences relatives à une politique sur le harcèlement sexuel.

La partie III du Code canadien du travail protège également les salariés contre un congédiement injuste. Le personnel des bureaux régionaux de Travail Canada enquête sur les plaintes des travailleurs relevant de la compétence fédérale et qui estiment avoir été congédiés injustement ou à tort. Nous tentons avec les syndicats de parvenir les employés et les syndicats de parvenir à une entente et, au besoin, le ministre du Travail nomme un arbitre habilité par la loi à trancher ces questions.

La Loi sur les justes salaires et les heures de travail

La Loi sur les justes salaires et les heures de travail établit certaines normes du travail s'appliquant aux personnes employées à des travaux de construction pour le compte du gouvernement fédéral, y compris les travaux de rénovation, de réparation et de démolition. Les normes varient d'une région à l'autre pour tenir compte des variations des marchés du travail locaux.

L'aide financière

Les organisations syndicales canadiennes

jouent un rôle important dans les consultations avec le gouvernement et dans la représentation des travailleurs lors des débats sur les politiques nationales. Ce rôle occasionne toutefois de nombreuses dépenses et, parfois, les syndicats n'ont pas les ressources nécessaires pour le remplir efficacement. Par ailleurs, le coût de la formation des représentants syndicaux en vue de leur participation à toute une gamme d'activités dans le domaine des relations industrielles peut être prohibitif. Une grande participation est pourtant indispensable à l'efficacité du système de relations industrielles. Pour aider à résoudre ce problème, Travail Canada offre une aide



financière par l'intermédiaire de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail. Celle-ci a été entreprise en vue de permettre la pleine participation du mouvement syndical à l'économie nationale. Il s'agit d'un programme permanent qui vient en aide aux syndicats par l'entremise de trois sous-programmes.

Le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT)

Grâce au PRT, on appuie les travaux de recherche sur les répercussions sociales et humaines des nouvelles techniques en milieu de travail et on finance des projets témoin qui illustrent ce qu'on peut réaliser en utilisant une approche coopérative face à la mutation technologique. Les subventions accordées peuvent s'élever à 100 000 \$.

Le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT)

Le FAAT permet de fournir une aide financière pour des travaux qui favorisent la compréhension et les bonnes relations entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement ou qui portent sur la participation des syndicats à l'élaboration des politiques d'intérêt public. Des subventions de l'ordre de 5 000 \$ sont accordées dans le cadre de ce programme.

Le Programme d'affectation d'employés (PAE)

Le PAE permet à des syndicats d'accueillir des fonctionnaires fédéraux en affectation temporaire et de prêter des permanents syndicaux à des ministères du gouvernement. Les participants apportent une nouvelle expérience et de nouveaux points de vue dans les organismes d'accueil et, à la fin des périodes d'affectation, ils retournent à leur syndicat ou à leur ministère avec de nouvelles compétences, un réseau de relations plus vaste et une compréhension toute neuve des problèmes abordés dans une nouvelle perspective. Tout fonctionnaire de niveau supérieur ou permanent syndical peut participer à ce programme; en général, les affectations durent d'un an à deux ans.

Les coûts rattachés à chaque affectation, y compris, le cas échéant, les frais de réinstallation ou d'hébergement en sus du traitement et des avantages sociaux, sont négociés avec l'organisme d'accueil. Travail Canada en assumant la plus large part.

La sécurité et l'hygiène professionnelle

La sécurité au travail est une responsabilité que se partagent les travailleurs, les employeurs et les syndicats; tous peuvent faire appel à Travail Canada pour obtenir des conseils et de l'aide. Nos agents des affaires du travail, spécialistes de la sécurité et de l'hygiène professionnelle, s'emploient à servir les travailleurs et les employeurs de compétence fédérale, d'un océan à l'autre.

Les inspections des lieux de travail

La prévention est la clé de la sécurité et de l'hygiène dans le lieu de travail. L'inspection d'un lieu de travail peut permettre de déceler :

- un vice de conception,
- la présence de substances dangereuses,
- un équipement peu sûr et des pratiques dangereuses,
- une aération ou un éclairage insuffisants,
- des niveaux sonores dangereux.

Les comités d'hygiène et de sécurité

En vertu du Code canadien du travail, on doit trouver un comité mixte patronal-syndical d'hygiène et de sécurité dans tous les lieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale et qui comptent 20 employés ou plus. En outre, on doit nommer un représentant à l'hygiène et à la sécurité dans les lieux de travail qui comptent entre 5 et 20 employés. Près de 40 000 lieux de travail relèvent de la compétence fédérale.

Un comité d'hygiène et de sécurité efficace obtient la collaboration des travailleurs et des employeurs de manière à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Travail Canada offre de l'aide aux entreprises, aux organisations et aux groupes intéressés leur permettant d'établir des comités efficaces et de donner de la formation aux membres des comités et aux représentants à la sécurité.

La formation

Pour garantir la sécurité d'un lieu de travail, il faut absolument que les employeurs et les employés soient au fait des principes essentiels d'hygiène et de sécurité et des progrès réalisés dans le domaine. Les spécialistes de Travail Canada organisent sur demande des séminaires de formation et fournissent le matériel didactique nécessaire.

L'information

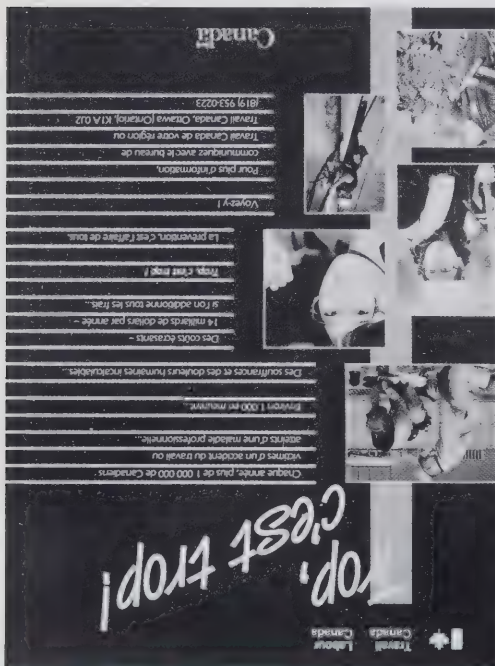
Parce que la sécurité des lieux de travail repose sur des travailleurs bien informés, nous offrons à ces derniers, ainsi qu'aux syndicats et aux employeurs, l'information la plus récente permettant de déceler la présence de dangers dans leur lieu de travail et de corriger la situation.

Une plus grande sensibilisation

L'efficacité des affiches pour communiquer des messages importants a été bien démontrée. C'est pourquoi Travail Canada fournit aux personnes et groupes intéressés une série d'affiches et d'autres outils d'information visant à favoriser une plus grande sensibilisation aux questions d'hygiène et de sécurité.

L'indemnisation des accidents

Les fonctionnaires fédéraux et les employés de la plupart des sociétés d'État qui sont blessés au travail peuvent avoir droit à des indemnités en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Les bureaux régionaux de Travail Canada reçoivent les demandes d'indemnisation en vertu de la loi. Les indemnités versées aux travailleurs accidentés sont celles prévues par les lois provinciales.



Il arrive qu'un problème existant entre un employeur et un syndicat revête une importance cruciale pour toute l'industrie ou même pour tout le pays. Le cas échéant, le Ministère peut nommer une commission d'enquête industrielle chargée d'étudier le litige en profondeur et de faire des recommandations pour le régler. Généralement, le rapport et les recommandations d'une commission d'enquête industrielle ne lient pas les parties, mais le Ministère peut les rendre publics en vue de faire connaître l'enjeu du litige et de susciter un débat sur la question.

Pendant les négociations, il se peut que l'une des parties, ou chacune d'elles, croit que l'autre ne négocie pas de bonne foi ou qu'elle a enfreint l'une des dispositions du Code portant sur la négociation. Avant d'adresser une plainte au Conseil canadien des relations du travail toutefois, une partie doit obtenir le consentement du ministre du Travail. La Direction de la médiation et de la conciliation étudie alors la demande de consentement ministériel et tente de résoudre le problème qui a donné lieu à la plainte. Cette disposition vise à inciter les parties à négocier et à régler leur différend au lieu de gaspiller leur énergie dans une procédure quasi judiciaire auprès du CCRT.

Les services de la Direction de la médiation et de la conciliation sont offerts aux syndicats et aux employeurs assujettis aux dispositions de la partie V du Code canadien du travail.

La partie V du Code canadien du travail stipule que toutes les conventions collectives doivent renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présomée violation de la convention collective. Lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'une personne neutre pour trancher ces conflits,

elles peuvent demander au ministre du Travail de nommer un arbitre ou un président de conseil d'arbitrage pour remplir ce rôle. De telles demandes sont étudiées par les agents de la Direction des services d'arbitrage; si elles sont conformes au Code, le Ministère est habilité par la loi à nommer un arbitre ou un président.

Les décisions arbitrales rendues dans le secteur de compétence fédérale doivent être déposées auprès du ministre du Travail. La Direction des services d'arbitrage met le compte rendu de ces décisions à la disposition du public et publie en outre un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*. Cette publication, gratuite pour les personnes intéressées, contient un index et un résumé de toutes les décisions enregistrées à la Direction.

NOS SERVICES

Les relations industrielles

Le Parlement a adopté la partie V du Code canadien du travail afin d'établir et de promouvoir la liberté d'association et la libre négociation collective et d'en faire le point de départ de la détermination des conditions de travail et de saines relations entre syndicats et patronat. La partie V établit le cadre des relations industrielles et les règles de négociation collective dans le secteur privé de compétence fédérale. Elle contient des dispositions prévoyant l'intervention d'une tierce partie afin d'aider les syndicats et les directions d'entreprises à régler leurs différends. L'application de ces dispositions relève du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM) de Travail Canada. Le SFMC est en outre chargé de faire enquête, au nom du Ministre, sur les plaintes de pratique déloyale de négociation et sur les conflits entourant la signature d'une première convention collective.

Le Code canadien du travail prévoit un certain nombre de mécanismes permettant d'explorer toutes les possibilités de règlement d'un différend de négociation collective entre le syndicat et la direction et ce, sans arrêt de travail.

Dès l'accréditation d'une unité de négociation par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), les agents de la Direction de la médiation et de la conciliation se mettent en rapport avec leurs nouveaux clients dans le cadre d'un programme de premier contact. Ce programme vise à initier les employeurs et les syndicats aux règles de la négociation collective prévues dans le Code canadien du travail et il permet aux conciliateurs et aux parties de se connaître avant d'entamer les négociations. Si les parties sont incapables de s'entendre sur les conditions et modalités devant figurer dans une nouvelle convention collective ou dans une convention révisée, la loi les oblige à signaler leur différend au ministre du Travail. Le Ministre peut alors prescrire les services d'un conciliateur afin de mettre un terme à leur

différend. Ces services sont dispensés par des conciliateurs chevronnés en poste au siège central du SFMC et dans les 6 bureaux régionaux. Le Ministre peut aussi retirer les services de spécialistes du secteur privé à titre de commissaires-conciliateurs ou de membres d'une commission de conciliation lorsqu'un différend justifie une telle aide particulière. On acquiert le droit légal de faire la grève ou de décréter un lock-out seulement après que le Ministre a avisé les parties que le processus de conciliation est terminé. Le Code permet également au Ministre de nommer un médiateur lorsqu'il juge une telle intervention utile. La nomination d'un médiateur par le Ministre peut survenir en tout temps, mais elle a normalement lieu une fois acquis le droit de grève ou de lock-out.

Afin de maintenir un climat de bonnes relations entre le syndicat et le patronat pendant la durée d'application d'une convention collective, la Direction de la médiation et de la conciliation offre également à ses clients des services de médiation préventive. Ces services sont conçus pour résoudre officiellement certains problèmes avant qu'ils ne soient portés en arbitrage ou n'aboutissent à la table de négociation.

La Direction générale des communications

Les locaux de la Direction générale des communications sont situés au siège central du Ministère. Cette direction est chargée de faire mieux connaître au public les programmes et objectifs de Travail Canada et de diriger les activités de communication du Ministère. Celles-ci comprennent, entre autres, les relations avec les médias, les expositions, les publications et la production d'ouvrages didactiques et d'outils de formation.

La Direction des systèmes et des services de gestion

La Direction des systèmes et des services de gestion (SSG) fournit au Ministère des services de planification opérationnelle, de finances et d'administration, d'évaluation des programmes, de vérification, de bibliothèque et de traitement des données. La Direction des finances, une composante du SSG, joue le rôle de fiduciaire pour le compte des travailleurs qui relèvent de la compétence fédérale et qui ont quitté leur emploi sans recevoir la totalité du salaire et tous les avantages sociaux auxquels ils avaient droit. La Direction reçoit les fonds et les garde en fiducie pendant qu'elle tente de retracer les personnes qui y ont droit.

La Section des affaires publiques

a pour tâche de gérer les relations entre le Ministère et le mouvement syndical. d'analyser et de relever les tendances et les développements dans le monde syndical et d'aider les dirigeants et les cadres syndicaux dans leurs démarches auprès du gouvernement fédéral.

La Direction de l'adaptation des travailleurs

administre un programme d'aide financière destiné aux travailleurs âgés de secateurs d'activité désignés, qui ont été licenciés et dont les chances d'être réembauchés sont très minces.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie

a pour tâche de surveiller et d'analyser les initiatives stratégiques de tous les ministères du gouvernement fédéral et de faire en sorte que, dans l'élaboration de leurs politiques, ceux-ci prennent en compte les préoccupations de Travail Canada, de même que les intérêts de ses clients du mouvement syndical et du monde des affaires.

M. G. Traversy, sous-ministre adjoint, dirige le Programme des politiques.

Le Programme des politiques

Le Programme des politiques vise à offrir au public et aux clients de Travail Canada toute une gamme de services d'information et d'analyse des politiques, ainsi que des programmes d'aide financière. Outre le rôle important qu'il joue au sein de Travail Canada en matière d'élaboration des politiques, le personnel chargé de ce programme voit à la gestion des relations extérieures du Ministère, soit les relations avec les autres ministères et organismes fédéraux, avec les administrations provinciales, avec les organisations internationales et avec les groupes clients. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine et la Section des affaires publiques du Ministère relèvent aussi du Programme des politiques.

Les diverses composantes suivantes permettent au Programme des politiques de remplir le vaste mandat qui lui est confié.

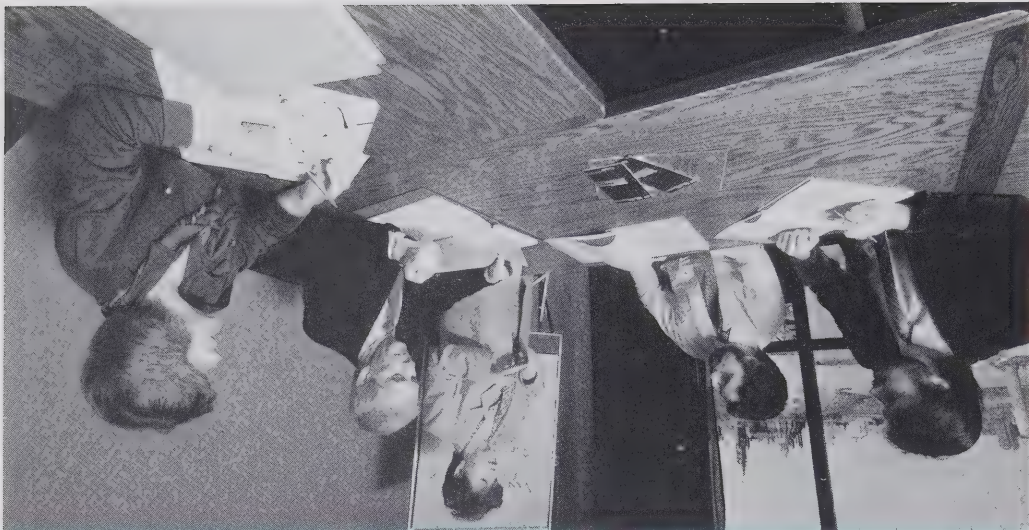
Le Bureau de renseignements sur le travail (BRT) est chargé de recueillir, d'analyser et de diffuser des renseignements sur la négociation collective et les relations industrielles au Canada.

La Direction des relations fédérales-provinciales voit à analyser les tendances et les développements dans les diverses sphères de compétence en matière de travail au pays et à coordonner les activités du Ministère avec celles des ministères provinciaux du Travail.

Le Bureau des affaires internationales s'occupe des relations du Ministère avec l'Organisation internationale du travail et avec d'autres organismes internationaux.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine s'emploie à réaliser l'égalité des femmes au sein de la population active, grâce à ses activités de recherche, d'élaboration de politiques, d'éducation et d'information.

Le Secréariat pour le rapprochement en milieu de travail voit à l'administration de divers programmes d'aide financière visant à appuyer les recherches sur la mutation technologique, à favoriser la collaboration syndicale-patronale et les échanges d'employés entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral.



Le Programme des opérations

Le Programme des opérations a pour fonction d'amener les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale à comprendre et à respecter les dispositions sur l'hygiène et la sécurité, ainsi que les normes du travail formulées dans les parties III et IV du Code canadien du travail. Le travail de réglementation se fait à partir des bureaux régionaux et de district de Travail Canada, tandis que les bureaux de l'administration et de la planification du programme sont situés au siège central du Ministère.

Trois principales directions sont chargées du Programme des opérations, soit la Direction des opérations régionales, la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail et la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail.

Le personnel de la Direction des opérations régionales dispense une

brochette de services liés aux lieux de travail par l'entremise des bureaux régionaux et de district, chacun de ces bureaux comptant un effectif composé d'agents des affaires du travail (AAT) et de conseillers techniques. Ceux-ci effectuent des inspections de sécurité et aident à l'établissement de comités d'hygiène et de sécurité; ils appliquent en outre les normes sur le salaire minimal et les avantages sociaux; enquêtent sur les allégations de congédiement injuste et essaient de régler ces plaintes; ils enquêtent également sur les cas de discrimination salariale et voient à ce que les employeurs et les employés soient au fait de leurs droits et de leurs obligations en vertu du Code canadien du travail.

La Direction des relations en

matière d'emploi et des conditions de travail est chargée de suivre l'évolution des normes du travail fédérales et de les mettre à jour, de consulter les syndicats et les employeurs au sujet des modifications à apporter à la réglementation et d'administrer un programme d'aide financière à l'appui de la formation syndicale.

Le Programme des opérations est dirigé par M. Herman Hansen, sous-ministre adjoint.



Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM) favorise la conclusion de négociations collectives constructives dans le champ de compétence fédérale et aide les syndicats et le patronat à régler leurs différends. À cet égard, le SFM est chargé de l'application de diverses dispositions de la partie V du Code canadien du travail et des sections de la partie III où l'on traite du jugement des plaintes relatives au congédiement injuste et aux cessations d'emploi collectives. Le personnel du SFM a comme points d'attache le siège central du Ministère dans la région de la capitale nationale, de même qu'un réseau de six bureaux régionaux. Ce service compte quatre composantes.

La Direction de la médiation et de la conciliation

La Direction emploie des conciliateurs et des médiateurs chevronnés qui ont pour tâche d'aider les syndicats et le patronat à régler tant leurs différends à la table de négociation que les conflits qui surviennent au cours de la période d'application d'une convention collective. En outre, cette

direction offre un service appelé « Premier contact » conçu pour familiariser les nouveaux clients à la négociation collective dans le champ de compétence fédérale et aux services offerts par le SFM.

La Direction des services

d'arbitrage est chargée, en vertu de la partie V du Code, de la nomination d'arbitres pour régler les différends découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. En outre, en vertu de la partie III du Code, il incombe à la Direction de nommer des arbitres pour examiner les allégations de congédiement injuste et pour résoudre les conflits occasionnés par des cessations d'emploi collectives.

La Direction des projets législatifs

et spéciaux est chargée de voir au maintien d'un cadre législatif adéquat pour la négociation collective et de donner son avis quant aux répercussions possibles des diverses initiatives ministérielles ou gouvernementales sur les relations industrielles.

Le personnel de la Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations effectuée des recherches pour appuyer les médiateurs et les conciliateurs du SFM dans leur tâche de règlement de conflits et aide à la formulation de la politique des relations industrielles.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par le sous-ministre associé, M. W. P. Kelly.

NOTRE ORGANISATION

La prestation des services au public se fait par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation et de deux programmes : les opérations et les politiques Par ailleurs, la Direction générale des communications a pour tâche de renseigner les Canadiens sur la façon dont le Ministère s'acquitte de son mandat. La Direction du personnel, quant à elle, s'occupe des employés de Travail Canada et enfin, la Direction des systèmes et des services de gestion voit au maintien et à l'évaluation de l'efficacité de la gestion du Ministère.

En vertu de la loi constitutionnelle, Travail Canada est chargé des questions du travail dans les entreprises ou affaires de compétence fédérale. Celles-ci comprennent le transport interprovincial ou international des gens ou des marchandises (par aéronef, chemin de fer, route ou pipeline), les canaux, tunnels et ponts, la navigation et les services connexes, les télécommunications et les banques. En outre, une quarantaine de sociétés d'Etat ainsi que les industries que le Parlement déclare être à l'avantage général des Canadiens, tels le transport des céréales et les mines d'uranium, sont aussi réglementées par Travail Canada.

Par ailleurs, le Ministère constitue une ressource de grande valeur, même pour les Canadiens qui, à première vue, pensent que nous n'avons rien à leur offrir. Par exemple, nous possédons la meilleure bibliothèque de renseignements sur le travail et une équipe de spécialistes et de conseillers qui aident les entreprises et les personnes désireuses de faire appel à nos ressources. Tous nos services visent à favoriser l'existence d'un sain climat de relations industrielles et de rapports productifs entre le gouvernement, les syndicats et le monde des affaires.

Nos clients viennent de tous les secteurs de la société canadienne; ce sont des travailleurs à titre particulier, des syndicats, des employeurs ou autres personnes. En conséquence, leurs besoins varient. Un grand nombre d'entre eux étant assujettis au Code canadien du travail s'interrogent au sujet de leur lieu de travail, de leurs responsabilités en tant qu'employeurs ou de leurs droits en tant qu'employés, ou encore, ils ont besoin d'aide pour conclure une convention collective. D'autres, plus nombreux, veulent de l'information sur les tendances et l'évolution de la négociation collective, sur les relations industrielles au Canada en général, sur les activités du Canada au sein de l'Organisation internationale du travail ou sur la situation de la femme sur le marché du travail. D'autres encore cherchent à obtenir des fonds pour effectuer des recherches sur le milieu ou le marché du travail ou désirent présenter leurs observations au gouvernement sur ces questions.

Nous nous efforçons de servir nos divers clients avec le plus d'efficacité possible et ce, dans les deux langues officielles du Canada et dans chaque région du pays.

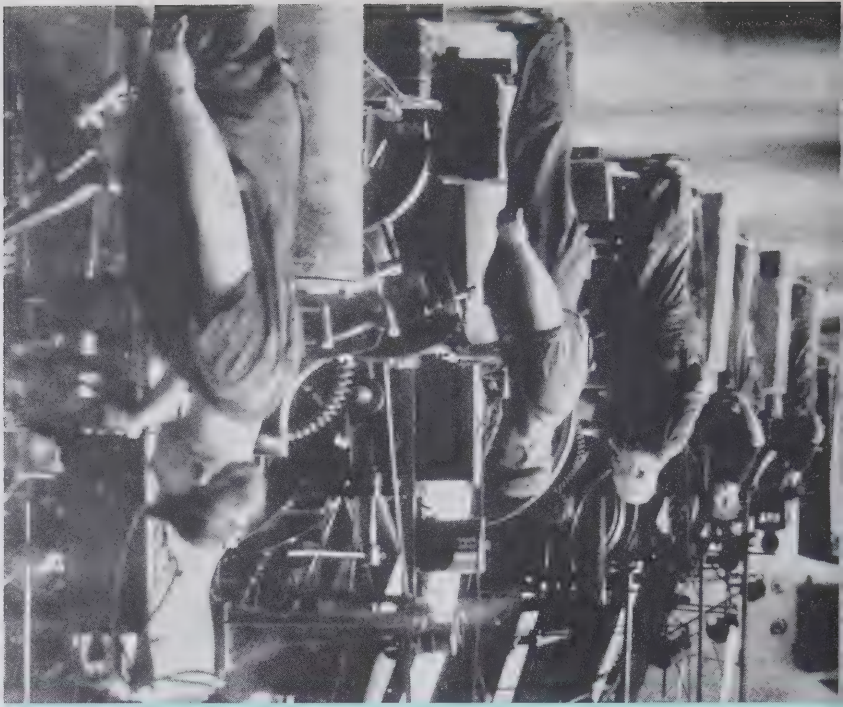
NOS DÉBUTS

Au début du xx^e siècle, le Canada était un pays jeune et vigoureux qui, après vingt-cinq années de dépression, connaissait une nouvelle prospérité. Sa force était mise à l'épreuve dans le veldt de l'Afrique du Sud où avait lieu la première guerre

étrangère à laquelle il participait. Les biens qu'il fabriquait étaient avidement recherchés à travers le monde et ses habitants étaient de plus en plus nombreux à se déplacer pour trouver du travail dans les industries florissantes des villes du pays.

Au Canada, entre 1901 et 1911, alors que l'augmentation de la population rurale se situait à moins de 20 %, celle des villes atteignait près de 66 %. Les citadins travaillaient dans les usines : en 1900, la valeur des biens manufacturés était inférieure à 482 millions de dollars, alors que dix ans plus tard, elle s'élevait à plus d'un milliard de dollars !

Depuis plus de soixante-quinze ans, les gens se rendaient bien compte que l'industrialisation aurait de sérieuses répercussions sur leur vie. Les organisations de travailleurs existaient en effet depuis 1827, alors qu'au Québec une société d'imprimeurs avait été fondée. En 1871, le gouvernement de John



A. Macdonald adoptait une Loi sur les syndicats ouvriers. Il était donc normal qu'en 1900, le gouvernement fédéral décide de réorganiser son Bureau du travail pour en faire un ministère en vertu de l'Acte de conciliation. William Lyon Mackenzie King en a été le premier sous-ministre. (Ce dernier devait plus tard en devenir le ministre, au moment de la création d'un portefeuille distinct pour le travail en vertu de la Loi du ministère du Travail, puis il fut élu Premier ministre du Canada à deux reprises.)

Depuis ce temps, les réorganisations du ministère du Travail se sont succédé au rythme des priorités changeantes du pays. On lui a donc donné la charge, à un moment ou à un autre, des centres et des programmes d'emploi, de l'assurance-chômage, de l'immigration, des pensions de vieillesse et de la citoyenneté.

Aujourd'hui, tout en reconnaissant l'importance d'un cadre de travail stable pour tous les Canadiens, le Ministère s'occupe uniquement des questions touchant les travailleurs syndiqués et non syndiqués, et de celles concernant les syndicats et les employeurs.

En 1972, le Parlement a adopté le Code canadien du travail qui regroupait diverses lois. Depuis, le Code comprend trois parties, soit les normes du travail, l'hygiène et la sécurité professionnelles et les relations industrielles.

Travail Canada est chargé de l'application du Code, mais également des lois suivantes : la Loi sur le ministère du Travail, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, la Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers et enfin, la Loi sur la responsabilité des salaires.

Nos activités



J'ai le plaisir de vous présenter la *Revue annuelle* qui porte sur les activités de Travail Canada et les services dispensés entre le 1^{er} avril 1986 et le 31 mars 1987. Elle s'adresse tant aux experts et aux praticiens des questions du travail qu'aux novices dans le domaine. La *Revue annuelle* se compose de trois sections principales. La première, **Nos activités**, donne une vue d'ensemble de nos programmes et présente en outre un répertoire des services ainsi que les coordonnées qui s'y rapportent. Dans la deuxième section, intitulée **Nos réalisations**, on explique comment ces services ont été dispensés aux Canadiens au cours de l'exercice financier 1986-1987. Dans la troisième intitulée **Dans l'avenir**..., on précise certaines orientations et questions que Travail Canada considère comme déterminantes pour l'avenir du pays.

À l'époque où nous vivons, les enjeux du monde du travail présentent une complexité croissante. Au nombre des plus importants, mentionnons les nouveaux rapports entre les syndicats et le patronat au sein d'un climat économique mondial où la concurrence est féroce; la nécessité de trouver des solutions plus sophistiquées aux problèmes d'hygiène et de sécurité au travail, alors que l'on reconnaît enfin les dangers que présentent un grand nombre de substances, y compris celles utilisées dans les lieux de travail; la nécessité de voir à ce que tous les travailleurs soient traités équitablement, indépendamment de leur sexe, de leur race ou de leur âge et enfin, le nouvel équilibre qui s'établit entre les syndicats nationaux et internationaux. C'est à la lumière de tous ces enjeux qu'on doit parcourir la *Revue annuelle*.

Je souhaite que le lecteur trouve, dans la *Revue annuelle*, un compte rendu fidèle et utile traduisant les préoccupations d'une organisation vouée à répondre aux besoins des Canadiens au travail.

Le Ministre du Travail,



Pierre H. Cadieux



NOS ACTIVITÉS	3
Nos débuts	5
Notre organisation	6
Le Service fédéral de médiation et de conciliation	7
Le Programme des opérations	8
Le Programme des politiques	9
La Direction générale des communications	10
La Direction des systèmes et des services de gestion	10
Nos services	11
Les relations industrielles	11
La sécurité et l'hygiène professionnelles	13
L'aide financière	14
Les normes du travail	15
Les sources d'information	16
NOS RÉALISATIONS	19
Un bref aperçu	21
Le Service fédéral de médiation et de conciliation	23
La Direction de la médiation et de la conciliation	23
La Direction des services d'arbitrage	25
La Direction des projets législatifs et spéciaux	25
La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations	25
Le Programme des opérations	26
La Direction des opérations régionales	26
La région des montagnes	26
La région du centre	27
La région des Grands Lacs	27
La région de la capitale	28
La région du Saint-Laurent	28
La région de l'Atlantique	29
Le commissaire des incendies	30
La Direction des conditions de travail	30
Le Programme des politiques	31
Le Bureau de renseignements sur le travail	31
La Direction de l'aide à l'adaptation des travailleurs	32
Le Secréariat pour le rapprochement en milieu de travail	32
La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie	33
Le Bureau des affaires internationales	33
La Direction des relations fédérales-provinciales	34
Le Bureau de la main-d'œuvre féminine	35
La Section des affaires publiques	36
La Direction générale des communications	37
La Direction du personnel	37
La Direction des systèmes et des services de gestion	39
La Direction des services ministériels	39
La Direction de la gestion des données et de la documentation	39
La Direction du traitement de l'information	39
La Direction des services financiers et administratifs	40
DANS L'AVENIR...	41
Les tendances du milieu du travail	43
ANNEXE	45

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications

Travail Canada
Ottawa (Ontario)

K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada L109-0758/87B

Imprimé au Canada



Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987
N° de cat. L1-1987
ISBN 0-662-55385-3

9 8 6 - 8 7



9 8 6 - 8 7





Labour
Canada

Travail
Canada

CAI
L
- A55

ANNUAL REVIEW 1987-88



ANNUAL REVIEW 1987-88



Note: The Canada Labour Code consists of three parts referred to in this Annual Review as Part III (Labour Standards), Part IV (Occupational Safety and Health), and Part V (Industrial Relations). In the latest Revised Statutes of Canada, which will be available shortly, the parts are reordered. In subsequent years, they will be known as Part I (Industrial Relations), Part II (Occupational Safety and Health), and Part III (Labour Standards).

Photo Credits:

Labour Canada
pages: 4, 18, 22, 38 (bottom)

National Archives of Canada
cover (background), page 6

Secretary of State of Canada
cover (top)

Supply and Services Canada, Photocentre
cover (bottom), pages: 1, 10, 14, 28,
38 (top), 40, 44, 46

Published by authority of the Minister of
Labour, Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada Catalogue Number
L109-0778/88B

© Minister of Supply and Services Canada 1988
Cat. No. L1-1988
ISBN 0-662-56152-X

Printed in Canada



MINISTER'S MESSAGE	5
WORKING THEN	6
WORKING NOW	10
...and in the future	11
ANNUAL REVIEW	14
Who We Are	15
How We Get the Job Done	15
FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE ...	18
Mediation and Conciliation	19
Arbitration Services	20
Legislative and Special Projects	21
Technical Support and Operational Research	21
POLICY PROGRAM	22
Bureau of Labour Information	23
Older Worker Adjustment	23
Policy and Strategic Analysis	23
Office of International Affairs	24
Federal-Provincial Relations	24
Labour Outreach Secretariat	24
Women's Bureau	25
Client Consultations	26
OPERATIONS PROGRAM	28
The Regions	29
Employment Relations and Conditions of Work	33
Employment Standards	33
Equal Pay	33
Labour Education	34
Occupational Safety and Health	34
Senior Medical Consultant	35
Education and Technical Information	35
Injury Compensation	35
Program Research and Development	35
Technical Services	36
Fire Prevention	36
Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS)	37
COMMUNICATIONS DIRECTORATE	38
MANAGEMENT SYSTEMS AND SERVICES	40
Informatics	41
Corporate Services	41
Financial and Administrative Services	41
PERSONNEL BRANCH	44
APPENDIX	46

CONTENTS

MINISTER'S MESSAGE



Evolution through change is the dynamic which characterizes our labour history in Canada. This year we've captured this theme in a special way by looking at the labour environment as it was in the early days of our development and as it is today in a Canada that has risen to the challenge of change.

This challenge is still with us. New markets are opening up and old ones are changing. Yesterday's products are disappearing as exciting new ones come on the market; old industrial processes are giving way to new technologies; the workplace is calling for different talents and skills.

Canadian workers are meeting this challenge with energy and enthusiasm. Our labour force is dynamic, flexible, responsive to change, and creative. It is the foundation stone upon which we will build a stronger national economy and a better life for our children.

New opportunities are created through evolution and nurtured by fresh approaches. We are witness this year to exciting developments which offer the potential of opening wide the labour market of today to the possibilities of tomorrow. Free trade with our most important trading partner will offer more employment to Canadian workers who will be able to exercise their skills with diversified job opportunities.

Fiscal year 1987-88 was a productive one with many accomplishments to note. By looking at the past and into the evolution of the labour market as we know it today, our Annual Review will show that Canadians are ready to meet the last decade of this century with vigour and enthusiasm.



PIERRE H. CADIEUX

WORKING THEN

To the honest sons of labour, Canada is,
indeed, an Eldorado — a land flowing
with milk and honey . . .

SUSANNA MOODIE, 1853



A 14-YEAR OLD WORKER IN A COAL MINE.

usanna Moodie's description of labour conditions in early Canada was far more lyrical than factual. The opportunity to labour, even for the most honest sons, was irregular. Work, when it could be obtained, meant long days, long weeks, poor pay, no paid holidays — all in conditions that ranged from the barely acceptable to the truly inhuman. The last two centuries are the story of how a dawning sense of responsibility, on one hand, and a growing sense of rights, on the other, remade Canadian society.

Government, which would become an important factor in the process, involved itself in labour issues little more than a century ago. Even before then, according to records, there was a union of carpenters in Halifax in 1798, and labourers in Amherstburg, Upper Canada, made one shilling, threepence per day, while carpenters earned five shillings and a ration of rum.

Poverty was common as Canada industrialized: a glimpse of the lives of even one family shows how bleak the fight for survival was. The Giguères lived in St. Jacques Ward in Montreal, circa 1871. Marie and Michel had nine children, aged two to 23. Michel was a shoemaker and his four daughters, 13 to 23, were seamstresses. One son worked as a labourer while the 13-year-old boy was an apprentice. Marie kept house for the workers, cared for the smaller children, shopped, cooked, cleaned, and looked after her 77-year-old father-in-law, who lived with them. She probably helped from time to time with the sewing.

Houses in the area lacked running water or sewage and were inadequately insulated against the bitter winters. Although only between one and 5 percent of women worked for wages, the ultimate survival of the family often depended on them. If the wife could tend cows, keep bees, or weave wool, her family might just be able to eke out a living (and pay scales for men were designed to reflect the expectation that wives would carry out those tasks).

According to 1881 figures, 30 percent

of all women in Montreal over the age of 40 were widowed, compared with only 10 percent of the men. The numbers reflected the harsh realities of the time. While men died young from their labours, those who did survive found they could remarry quickly from the large pool of widows around them.

But what about the woman who could *not* remarry? According to contemporary reports, Widow McGrath, left with three youngsters, aged four to nine, took in two other widows, one with an 11-year old. Two of these indomitable souls worked as washer-women; one sold goods at market; between them, they kept five pigs, probably eating some and getting cash by selling others.

In the years after Confederation, child labour was the norm. Poor children, apprenticed to better-off shopkeepers or farmers, were often treated as little more than slaves. Small wonder that gangs of them, dusting off their britches and winding their tattered scarves around themselves for warmth, might have stepped from the pages of Charles Dickens to roam the streets of Canada's cities, stealing, setting fires, drinking, and accosting people.

In those years, Canadian factory workers laboured an average of 60 hours weekly, including a seven-hour daily stretch unbroken by rest or meals. Steam boilers, needed to run production lines, were often tended by children who, at the same age today, would be found at their desks in grade three. Fire regulations simply did not exist. Poor ventilation was an unrelenting health hazard, especially in factories where bleaching and dying cloth in moist, stale air provided ideal conditions for breeding tuberculosis bacilli.

Thirty-five percent of the manufacturing labour force was made up of women and children — a significant percentage of the latter aged between five and 14. In fact, much of Canada's early labour legislation came out of the child-saving movements in the years before World War I. In 1884, an Ontario law prohibited girls under 14 or boys under 12 from factory

work, unless they had parental permission (but, in the still-agricultural economy, they could be employed in canning factories in June, July, and August). Women and children were not permitted to work more than 10 hours daily or for more than 60 hours a week without special permission of a labour inspector. There were, of course, no restrictions on the hours men worked. (Child labour in factories was outlawed only in 1918, mainly to open up jobs to returning veterans.)

In 1891, nurses worked 12-hour shifts; clerks in dry goods stores worked 85-hour weeks, sometimes apprenticing without salary. A Royal Commission on the needle trades heard testimony, in 1895, of families working in such poverty that "you find that, in many of the places, many of the (cloth) bundles are not only used to sleep on, but to nurse sick children while the women work the sewing machines".

The Commission also heard how "women were cheated out of their meagre wages by companies who bought their sewing: a foreman would pretend to find something wrong with the work and, if the woman protested, would refuse to give her anything else to sew. This, at a time when men . . . were making about \$11 a week and women who sewed were earning as little as 75 cents weekly!" Women were routinely vulnerable to sexual harassment; many contractors simply refused to give further work to women they could not use sexually.

By 1888, some provinces had begun to regulate conditions of labour in the retail and wholesale trades, as well as in factories. Boys under 14 and girls under 16 were permitted to work no more than 74 hours weekly. Later, the law stipulated that no child or woman could begin work before seven a.m. or finish later than six p.m., except on Saturdays when they were permitted to stay on the job until 10 p.m.

In that same year, Bell Canada experimented with a female-only hiring policy for operators' positions; by 1890, it had become company policy.

The work was gruelling: each woman looked after 80 to 100 lines with 6 041 possible connections, and she placed about 300 calls hourly. Heavy headgear produced painful sores, and electrical shocks were sometimes severe enough to produce convulsions.

The women received a starting salary of \$18 a month, which after three years was raised to \$25 — low when compared with the \$30 a month the few skilled women permitted to work in industry were making and, of course, well below the rate for skilled men: \$40 to \$60 monthly.

In 1907, a short-lived strike against a lengthier working day at Bell Canada in Toronto was quickly broken, and women went back to their boards at decreases of from 21 to 16 cents an hour. In the wake of strong opposition to the company, the Government struck a Royal Commission, which heard one executive claim that women were taking jobs for pin money and “some women come to us just to earn a fur coat or something like that.” That testimony was quickly discredited and, eventually, the company offered a compromise — seven hours work over a nine-hour day — and the Royal Commission disbanded.

While the Great Depression is remembered for the people who were unemployed, those who had jobs were sometimes only marginally better off. In the Saskatchewan coal mines, for example, the men made an average of \$4.21 a day in 1929. By 1932, that had fallen to \$3.20, and 1929's average wage of \$947.25 seemed princely in 1932, when it had shrunk to \$700.80.

Banks routinely prohibited members in their lowest-paid echelons from marrying until they earned what the bank judged was an adequate salary. The fear was that, otherwise, poorly paid employees might embezzle bank funds.

In November 1936, the federal government sent questionnaires to 10 000 industrial employers throughout Canada for a snapshot of working conditions of the time and got responses from about three quarters of them. An overwhelming 89.3 percent of those reported that their employees worked between 41 and 60 hours a week.

Before the First World War, virtually the only people who had enjoyed paid vacations were those who worked for government or were salaried employees in some parts of private industry. Annual vacation pay had been more widely introduced after the war but, in many cases, had been withdrawn again during the Depression. A census of about one fifth of all persons regularly employed in private industry in 1937 showed that fewer than 40 percent of wage and salary earners in Canada were employed by companies with some plan for paid vacation.

Little more than a decade later, Manitoba trade unionists were asking their legislature to adopt two weeks of annual paid holiday in the province rather than one and to lower the work week to 40 hours. It wasn't until 1958, with passage of the Annual Vacations Act, that a minimum of one week of paid vacation was required after one year and of two weeks after two years.

The disparities that had traditionally existed between the conditions of work for men and for women were still firmly in place, even within the federal government itself. Not until November 1955 was a married woman living with her husband considered eligible to become a permanent member of the federal civil service.

Racism was as acceptable as sexism. A 1966 survey of employers in one city in New Brunswick covered 58 firms, each employing more than 100 people, with a total work force of 18 960. Only 88 employees were Black

(about half the number that would have been expected according to the presence of Blacks in the population) and, of the 58 companies, 34 had *never* employed a Black person. Furthermore, the smaller the company, the more pronounced the colour line; of 264 firms with one to 100 employees, only 36 had ever had a Black worker.

Experience in Ontario was comparable. In one community, surveyed in 1970, there were only 22 Blacks in a total of nearly 3 000 workers — again, about half the number that would have reflected the proportion of Blacks in the population. According to the same report, three levels of government, with 1 024 full-time employees, had only six Black employees.

Those excluded from obtaining jobs varied from place to place and from time to time: Ukrainians in the West; English or Irish in Ontario; English or French in Quebec; Jews in Ontario and Quebec. If, in more recent times, both the law and social custom have made outright racism unacceptable, human rights commissions across the country remind us that, too often, people still feel its sting in such matters as advancement and training.

The gender/wage gap for the same work, noted by the 1895 Royal Commission, closed, but very slowly. In October 1972, women in office occupations were making about what men in similar positions had made three years earlier, the men's salaries having continued to climb. Using another form of measurement, in October 1971, 45.9 percent of women in industries under federal jurisdiction earned less than \$2.50 an hour — compared with only 8.2 percent of men. At least part of the reason can be found in the female ghettos that had taken hold in the workplace. Whereas in 1901, 22 percent of clerical workers were women, three quarters of a century later 60 to 70 percent of clerical workers were women.

WORKING NOW...



ow does Canada, today, measure up against the past?

Those who are paid by the hour work an average of 31.4 hours weekly.

The average of all employees' weekly earnings is \$455.73.

According to federal and provincial statutes, employees are entitled to two weeks of paid vacation after one year. The Canada Labour Code provides three weeks after six years, while provincial legislation varies: three weeks after four years in Manitoba; three weeks after 10 years in Quebec.

There are ten public statutory holidays in most of Canada, although the number and dates vary from province to province; e.g., Ontario's Civic Holiday; St. Jean-Baptiste Day in Quebec, and others.

The safety and health of children are now protected by a network of federal and provincial laws that affect their presence in the workplace, among them, employment standards acts, child welfare legislation, factory or industrial safety laws, minimum wage orders, mining and apprentices and trades qualifications acts. Provincial school attendance laws require children to attend school, usually to age 15 or 16, and provincial mines acts forbid those under 18 from working at the face of an open pit site or underground. According to the Canada Labour Code, an employer may employ a person under 17 only in certain occupations and subject to conditions including a prohibition on work from 11 p.m. to 6 a.m.

...AND IN THE FUTURE

*What lies ahead? That's always a major question for Labour Canada. This year, the Deputy Minister, Jennifer McQueen, sponsored a Strategic Planning Conference to focus the department on the challenges of tomorrow. One of the major documents it considered, *Evolving Labour Environment: Trends and Implications*, was based on sources within the department, on figures provided by Statistics Canada, and on a survey conducted by Decima Research. Among other facts, it found:*

The rate at which our population is growing declined from three percent in 1955 to less than one percent annually since 1981.

The number of those entering the labour force peaked in 1981 and will decline until the end of the century.

Challenges under the Charter of Rights and Freedoms mean changes to traditional expectations about retirement at 65, which have already resulted in more flexible retirement legislation. At the same time, an aging population — most of whose members will eventually retire — will mean a greater number of pensioners and an increasing burden on the working population. Such pension-related issues as indexing and portability, therefore, will become increasingly important in collective bargaining.

There is an increasing interest in smoke-free working environments (see

p. 45 Personnel), as well as concern about such other quality of work environment issues as "sick building" syndrome, stress, and VDTs.

Canada's industrial relations continue to be stable and peaceful. In 1985, 93.4 percent of all collective bargaining settlements were reached without a work stoppage. As recently as 1982, more than twice as much time was lost to work stoppages in Canada as in the United States; just three years later, figures were almost precisely the same for both countries.

Attitudes to work continue to be markedly positive. Two thirds of Canadians want an active role in decisions that affect the future of their employer, and more than 50 percent of those in the manufacturing sector have held their jobs for five years or more.

Labour and management are optimistic about the positive effects of cooperation and consultation, and labour unions are looking for new ways to participate actively in the economy. The Quebec Solidarity Fund, for example, was created in 1984 by the Quebec Federation of Labour and now has more than \$100 million in assets to invest in small and medium-sized enterprises. A similar national fund, called Working Ventures, is currently being established by the Canadian Federation of Labour.

But without doubt the most significant shifts in the workplace, and in our society generally, have been those affecting women. Exactly 20 years ago, the Royal Commission on the Status

of Women was travelling across Canada, gathering expert information, launching studies, and listening to groups and individuals. The volume, speed, and impact of change in the years since — much of it a direct result of the Commission's work — is more pronounced in the workplace than almost anywhere else. Some statistics:

In 1966, 35 percent of women 15 years of age and over were in the labour force. In 1987, this figure had increased to more than 56 percent, and women will soon represent fully half

of Canada's active work force. The family in which father goes to work and mother stays home is fading from sight. Only 16 percent of Canada's two-parent families depended on only one income in 1981; in 1961, 65 percent of them did.

More than 56 percent of women with children under three now work; a decade ago, only 31 percent did.

There are more than 460 000 single parents in the work force, most of them female, and the numbers continue to increase rapidly.

In 1977, nearly 12 percent of the employed labour force was in part-time work; in 1987, the part-time work force had grown to 15.2 percent, and more than 71 percent of part-time workers were women.

These facts help explain the emergence of child care as a major public issue.

In 1987, women employed full-time earned only 66 percent of the average earnings of their male counterparts.

In other words, we've come a long way, but we have a long way to go.

ANNUAL REVIEW



very activity at Labour Canada—whether it is a grant program, a training session or a new interpretation of a safety and health regulation—directly affects the one in ten Canadian workers who come under federal jurisdiction. Beyond that, many of our programs are directed to all workers in Canada, and we know that what we do at Labour Canada will eventually help shape conditions for all Canadians.

Who We Are

Labour Canada is the federal department responsible for labour matters as they affect Canadians who work for a company or organization under federal regulation—whether organized or unorganized workers, unions, or employers. That means we are responsible for labour issues in industries that are interprovincial or international in character, for example: those that transport people or goods by air, rail, highway or pipeline; canals, tunnels, and bridges; shipping and related operations; such services as telecommunications and banking; and some 40 Crown corporations, as well as those industries that Parliament declares to be for the general advantage of Canadians, including grain handling and uranium mining.

Labour Canada carries out its mandate in administering the Canada Labour Code, Parts III, IV, and V, which deal, respectively, with labour standards, occupational safety and health, and industrial relations. (See note, page 2.) In addition, the Minister is responsible for the Department of

Labour Act, the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, the Labour Adjustment Benefits Act, the Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act, the Corporations and Labour Unions Return Act, and the Wages Liability Act.

The department employs 887 men and women, 560 of whom work at our headquarters in Ottawa-Hull, with the rest located in more than 20 cities across the country. Fifty-two percent are women (coincidentally, the percentage of females in the population as a whole); two thirds are anglophone and the other third francophone.

Labour Canada is a useful resource for all Canadians. Our specialists and consultants work on the front lines to bring about a working environment conducive to physical and social well-being. Our mediators, conciliators and policy makers encourage healthy industrial relations and cooperation amongst government, trade unions and the business community. And in our role as collector, analyst, and communicator of labour-related information, we can help anyone involved in the world of work.

Our assistance is not limited to government-connected companies or employees. For example, the holdings in our labour library—the most complete in Canada—and our computerized labour information bank are frequently used by unions and non-unionized workers, by students and researchers, and by human resource managers across the country.

You may want information on trends and developments in collective bargaining, about Canadian industrial relations generally, about Canadian activities in the International Labour Organization, or about the status of women in the labour market. You may wonder whether you or your group or organization are eligible for research funding on workplace or labour-market issues, or you may wish to make representations to the government on labour-related issues. Labour Canada can help in all those areas, just as it can if you have questions about your rights and responsibilities as an employer or employee, or if you need assistance in reaching a collective agreement.

How We Get the Job Done

The Federal Mediation and Conciliation Service and Labour Canada's two chief programs—Policy and Operations—provide service to the public. In addition, the Communications Directorate informs Canadians about how Labour Canada works on their behalf, the Personnel Branch deals with the department's own staff, and Management Systems and Services maintains and evaluates the department's effective administration.

Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service promotes constructive collective bargaining within the federal jurisdiction and helps labour and management resolve their disputes.

It is responsible for administering the dispute resolution provisions of the Canada Labour Code Part V and those portions of Part III that deal with the adjudication of unjust dismissal complaints and group termination of employment. The service has four components.

The **Mediation and Conciliation Branch** provides conciliators and mediators, based at headquarters and in regional offices, to help unions and management resolve disputes at the bargaining table and differences that arise within the term of a collective agreement. The branch offers a first contact service to acquaint new clients with its services and the system of collective bargaining in the federal jurisdiction.

The **Arbitration Services Branch** is responsible for processing the ministerial appointment of arbitrators to resolve disputes arising from the application or interpretation of a collective agreement. The branch is also responsible for the appointment of adjudicators to deal with allegations of unjust dismissal and the appointment of arbitrators to resolve differences stemming from group terminations of employment.

The **Legislative and Special Projects Branch** has responsibility for ensuring that an appropriate legislative framework for collective bargaining is maintained, and for providing advice on the industrial relations implications of various departmental and governmental initiatives.

The **Technical Support and Operational Research Branch** conducts research to support federal mediators and conciliators in their dispute resolution activities and to assist in the formulation of industrial relations policy.

Policy Program

Labour Canada's Policy Program collects and disseminates information on Canadian labour issues and provides departmental officials with policy research and analysis. It coordinates Labour Canada's relations with the private sector and with external groups, including provincial and international bodies. Through the Women's Bureau, it serves the increasing number of Canadian women who participate in the labour market.

The Policy Program delivers its services through the following components.

The **Bureau of Labour Information** collects, analyzes and disseminates information on collective bargaining and industrial relations.

The **Older Worker Adjustment Branch** administers programs to assist older workers who have been laid off because of industrial restructuring and who are unable to find new jobs.

The **Policy and Strategic Analysis Branch** monitors and analyzes policies in all departments of the federal government to ensure that matters of concern to Labour Canada and its labour and business clients are taken into account as policy is developed.

The **Office of International Affairs** manages the department's participation and broader Canadian interests in the International Labour Organization and other international bodies.

The **Federal-Provincial Relations Branch** analyzes trends and developments in the various Canadian labour jurisdictions and coordinates the department's activities with provincial and territorial ministries of labour.

The **Labour Outreach Secretariat** administers financial assistance programs that support research on technological change, encourage labour-management cooperation, and promote staff exchanges between the labour movement and the federal government.

The **Women's Bureau** promotes equality for women in the labour force through its program of research, policy development, education and information.

The **Client Consultations Unit** manages the department's relations with trade unions and with business, analyzes trends and developments in the labour movement, and assists union officials and business organizations in dealing with the federal government.

Operations Program

The Operations Program is responsible for the administration and enforcement of the Canada Labour Code, Parts III (Conditions of Work) and IV (Occupational Safety and Health) and pertinent regulations. It

also administers the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, and the Merchant Seamen Compensation Act.

The Operations Program delivers its services through the following components:

The **Employment Relations and Conditions of Work Branch** monitors and updates federal labour standards, consults with unions and employers on regulatory changes, and administers a financial assistance program that supports labour education. Its Equal Pay Division promotes the implementation of federal equal pay legislation in the federal jurisdiction.

The **Occupational Safety and Health Branch** develops policy and regulations dealing with industrial safety and hygiene, conducts research, and develops educational material on safety and health in the workplace. It also develops policy and legislative proposals dealing with the various federal workers' compensation programs.

The **Fire Prevention Branch** provides fire protection services for the buildings in which public service departments and agencies are situated and for their occupants. The Office of the Fire Commissioner of Canada is part of Labour Canada's Fire Prevention Branch. The Fire Commissioner is responsible for administering, interpreting, advising on, and enforcing fire safety regulations; acting as liaison with provincial

and municipal fire safety authorities; and representing the federal government on national and international fire safety committees and organizations.

Labour Canada's field offices are administered by **Regional Operations**. The six regional offices are responsible for inspections of work sites, investigations of accidents and complaints, and advisory services for employees and employers in the federal labour jurisdiction. Each regional office operates through districts and sub-offices staffed by labour affairs officers.

Communications Directorate

The Communications Directorate undertakes research and analysis, provides advice to managers, and develops communications plans and activities to inform Labour Canada's clients and the general public about Canadian labour issues and the department's programs and services.

Management Systems and Services

Management Systems and Services provides the department with operational planning, financial, and administrative expertise, program evaluation, audit, library, and data processing services.

Personnel Branch

The Personnel Branch is responsible

for the department's relations with its own employees and for providing services and assistance to managers and employees. Personnel provides help and advice on such issues as classification, recruitment, staffing, staff relations, language training and evaluation, career development, secondment, employment equity, and overall human resource planning.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE



he free collective bargaining process is an important cornerstone of the democratic society we in Canada are privileged to enjoy. It is the role of the Federal Mediation and Conciliation Service to encourage constructive collective bargaining and, through the provision of expert third-party assistance, to prevent and limit the severity of industrial disputes. FMCS can be proud of the record it has achieved in fulfilling its dispute resolution responsibilities, and of the reputation for impartiality and credibility that its officers have earned.

Mediation and Conciliation

The 1987-88 year was an extremely busy and productive one for the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS). The continuing uncertainty in the economic environment was reflected at the bargaining table and contributed to both the volume and the complexity of the disputes that FMCS was called on to resolve.

In addition to 103 cases carried forward from 1986-87, 256 notices of dispute were filed with the Mediation and Conciliation Branch during 1987-88, for a total caseload of 359 disputes; 90.6 percent were resolved with the branch's assistance and without any stoppage of work; as of March 31, 1988, 115 cases were pending. There were 34 work stoppages, during which 586 919 working days were lost — less than four tenths of one percent of all available work time under federal jurisdiction.

Thirty-five of the disputes related to airlines, including four that involved work stoppages. While 1987 negotiations between Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) were concluded successfully, those between the airline and the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) resulted in a strike that required the intervention of W.P. Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, before a settlement was reached.

Using mediation assistance, Quebecair settled two disputes with the IAM and one with CALPA, while Wardair reached agreements with the IAM and the Canadian Union of Public Employees Airline Division after FMCS provided conciliation assistance.

The marine industry also had an active bargaining calendar during 1987-88. Marine Atlantic renegotiated contracts with the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) and with the Canadian Merchant Service Guild (CMSG) using the assistance of a conciliation officer. Renegotiation of the collective agreement between Upper Lakes Shipping and CBRT required third-party assistance, as did those involving agreements between the Canadian Lake Carriers Association representing a number of shipping companies on the Great Lakes and, respectively, the Seafarers' International Union (SIU), the Canadian Merchant Service Guild, and the Canadian Marine Officers' Union (CMOU).

At the request of the CBRT and the St. Lawrence Seaway Authority, Asso-

ciate Deputy Minister W.P. Kelly provided mediation assistance to avert a work stoppage in a dispute that affected the operations and maintenance bargaining unit; the parties also reached agreements covering the office and supervisory units.

On the West Coast, the Council of Marine Carriers and the CMSG, the CBRT, and the SIU renewed collective agreements with the aid of a conciliation officer.

In the banking industry, 19 collective bargaining disputes required conciliation, most notably that affecting the Canadian Imperial Bank of Commerce in Antigonish, Nova Scotia, and 13 employees represented by the Union of Bank Employees (CLC). Strike action was taken in November 1987, after lengthy negotiations, and ended when a mediated settlement was accepted three months later.

Among the 108 road transportation cases were: a peaceful settlement with mediation assistance between Greyhound Lines of Canada Ltd. and the Amalgamated Transit Union Local 1374; and a dispute in which 87 employees of Brink's Canada Ltd. in Eastern Ontario, while on strike against the company, voted to affiliate with the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers and, with informal assistance from an FMCS mediator, reached agreement on a new two-year contract.

After conciliation, Via Rail and the CBRT negotiated settlements for units of off-train and on-board employees. Attempts to settle disputes between

Canadian National and Canadian Pacific and their employees were not as successful, however. Nine of the unions, operating under the umbrella of the "Associated Railway Unions", bargained jointly with the two companies and, despite exhaustive efforts at conciliation and mediation, began a legal strike on August 24, which ended only when Parliament passed Bill C-85, requiring that all outstanding issues be resolved by arbitration. The Minister of Labour appointed Dalton Larson of Vancouver to act as arbitrator in this dispute, and his proceedings were still in progress at the end of the fiscal year.

Bill C-85 was also invoked to bring an end to strike action against CN by the Brotherhood of Locomotive Engineers. Mr. Larson was appointed arbitrator in this matter as well, and his award was issued February 4, 1988. At the end of the fiscal year, disputes between CN and CP and the Canadian Council of Shopcraft Unions, which began rotating strike action against CP Rail in March, remained unresolved.

Canada Post and its unions also required the assistance of FMCS during the fiscal year. Conciliation proceedings between Canada Post and the Letter Carriers' Union of Canada failed to bring about a settlement, and the union began rotating strike action on June 16. The Minister, acting on a joint request by the parties, appointed the Associate Deputy Minister as mediator and a negotiated settlement was reached following six days of intensive mediation.

At the same time, Canada Post was bargaining with the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) and, in this case too, a conciliation commissioner was unsuccessful in persuading the parties to settle. When CUPW commenced rotating strike action, an assessment conducted by the Associate Deputy Minister at the request of the Minister of Labour indicated that it was unlikely a settlement would be achieved short of a prolonged work stoppage. On October 16, Bill C-86, the Postal Services Continuation Act 1987, was passed, terminating the dispute and providing for mediation-arbitration. Chief Judge Laurent Cossette of the Quebec Municipal Court, appointed mediator-arbitrator, was proceeding with the matter at the end of the fiscal year.

In other postal cases, negotiations between Canada Post and the Public Service Alliance of Canada were still in progress at the end of the fiscal year, while Canada Post and the Professional Institute of the Public Service (PIPS), assisted by a conciliation officer, reached an agreement that affected 270 computer systems analysts.

On December 7, after lengthy negotiations, a longstanding dispute between Prince Rupert Grain Ltd. and the Grain Workers Union Local 333 led to strike action. Mediation by an officer of the Vancouver FMCS office and, later, by the Associate Deputy Minister were to no avail. As the dispute was having significant impact on Canada's ability to meet export grain commitments, in January 1988, Parliament passed the Prince Rupert

Grain Handling Operations Act. Mr. Justice Peter D. Seaton of the British Columbia Court of Appeal was appointed to arbitrate the issues in dispute, and his award was issued on March 25, 1988.

The Federal Mediation and Conciliation Service received 22 requests for ministerial consent to refer a complaint to the Canada Labour Relations Board, a requirement for bargaining-related accusations of unfair practices, which are investigated by the branch on the Minister's behalf. Consent was granted in 10 cases and denied in one; four other complaints were settled by FMCS officers and, at fiscal year end, seven were under investigation.

As the result of new certification orders issued by the Canada Labour Relations Board, the branch made 15 first-contact assignments. This program informs parties new to collective bargaining in the federal jurisdiction about the Canada Labour Code and the services provided by FMCS. Eight preventive mediation assignments, designed to help labour and management resolve difficulties before they become bargaining issues, were undertaken in 1987-88, half in the railway industry.

Arbitration Services

The Arbitration Services Branch is responsible for processing the ministerial appointment of arbitrators, pursuant to Part V of the Canada Labour Code, to resolve disputes arising from the application or interpretation of a collective agreement.

The branch also has responsibilities under the provisions of Part III of the Code for the appointment of adjudicators to deal with allegations of unjust dismissal and the appointment of arbitrators to resolve differences stemming from group terminations of employment.

An overview of the caseload demonstrates the branch's accomplishments in the past year.

Ninety-three applications were received under Part V of the Code for the appointment of an arbitrator or arbitration board chairperson to hear disputes that arose from interpretation of collective agreements. Appointments were made in 45 cases; 48 cases were either withdrawn or settled with Arbitration Services Branch assistance.

The branch dealt with 143 applications filed under Part III of the Code for the appointment of adjudicators to resolve complaints of unjust dismissal. Appointments were effected in all cases.

Arbitration Services received and analyzed 348 awards filed under Part V of the Code and 92 awards filed under Part III. The branch responded to some 627 requests from the public for copies of the various decisions. In addition, Arbitration Services published and released 12 issues of the *Arbitration Services Reporter*, providing an analysis, index, and summary of arbitration and adjudication awards.

Legislative and Special Projects

The Legislative and Special Projects

Branch was involved in the development and implementation of three pieces of ad hoc legislation during the fiscal year: the Maintenance of Railway Operations Act 1987 (passed by Parliament in August); the Postal Services Continuation Act 1987 (passed in October); and the Prince Rupert Grain Handling Operations Act (passed in January 1988).

The branch continued its advisory role with respect to the labour relations implications of various departmental and government initiatives such as privatization and northern devolution. As well, the branch conducted a review of the grievance mediation process in Canada.

The development of the Mediation-Arbitration Records System (MARS) was successfully concluded during fiscal year 1987-88, and at year end the system was in the process of being fully implemented by the various branches of FMCS. This system, which will replace a number of manual record-keeping systems, is intended to improve the timeliness and quality of information provided for the use of FMCS management, headquarters staff, and conciliation officers.

Technical Support and Operational Research

The Technical Support and Operational Research Branch continued to provide valuable research support to assist the program's dispute resolution efforts. In addition to advising on trends in collective bargaining, the branch provided detailed analyses of

a number of bargaining issues for the use of mediation and conciliation officers. Of note during the fiscal year, the branch monitored government initiatives in the areas of deregulation and railway pension reform.

The Federal Mediation and Conciliation Service, and all his colleagues at Labour Canada, note with pleasure that W.P. Kelly, Associate Deputy Minister, received the Outstanding Achievement Award of the Public Service of Canada in 1987.

POLICY PROGRAM



n an economically and socially complex society, labour policies must be imaginative and sensitive to emerging trends and concerns. Our job is to be concerned not just with today's needs, but tomorrow's.

Labour Canada's Policy Program collects information and uses it to provide policy research and analysis, a vital component of Labour Canada's mandate. It coordinates Labour Canada's relations with the private sector and with external groups, including provincial and international bodies. Through the Women's Bureau, it serves the increasing number of Canadian women who participate in the labour force.

Using state-of-the-art technologies, the Policy Program collects and disseminates information on developments in the industrial relations field. It offers financial help to groups and individuals with a view to encouraging the fullest possible partnership of labour with other sectors in the social and economic life of Canada. It also offers income assistance to older workers who have been laid off and who have no immediate prospects of re-employment—a group that is a focus of increased concern as the Canadian population ages.

Bureau of Labour Information

Last year marked the first full year of operation of the Bureau of Labour Information. The bureau, which consolidates three previous units, was established to improve the industrial relations climate in Canada by making pertinent information readily available to the parties involved in collective bargaining. It offers a one-stop source of information on wage

settlements and other collective bargaining developments.

During its first year, the bureau introduced a number of important new products and services. A new computerized data base of more than 9 000 collective agreements came on-line early in the year, allowing faster retrieval and delivery of information. Other new products introduced during the first year are:

Access, a handbook outlining federal initiatives of interest to labour;

a toll-free hotline that gives clients instant access to the bureau's experts from all regions;

Labour Update, a quarterly fact sheet that outlines the latest developments in industrial relations.

Also, substantial improvements were made to the quality and timeliness of other publications.

As a result of a widespread program to ensure that potential clients are aware of the Bureau of Labour Information, the volume of information services to clients more than doubled, from 850 requests fulfilled in the first quarter of 1987 to over 2 300 in the first quarter of 1988.

Older Worker Adjustment

Formerly known as the Labour Adjustment Branch, this branch administers programs for laid-off older workers whose Unemployment Insurance benefits have been exhausted and who lack alternative employment

opportunities.

The Labour Adjustment Benefits Program provides financial help for older men and women laid off in the textile, clothing, footwear, and tanning industries, which were designated throughout Canada, as well as in other industries designated within specific regions. In 1987-88 assistance totalled \$106 million, an increase of \$14 million over the previous year. Designations under the Labour Adjustment Benefits Program expired during 1986 and early 1987, although eligible workers will continue to benefit from the program until they reach the age of 65.

The February 1986 federal budget included provisions for replacing Labour Adjustment Benefits with a Program for Older Worker Adjustment (POWA), with much broader coverage across Canada. Negotiations on POWA are continuing with all provinces to develop it as a cost-shared program.

Policy and Strategic Analysis

In addition to its ongoing briefing role on policy issues, the Policy and Strategic Analysis Branch played an active role in developing the implementation plan for the Program for Older Worker Adjustment. It also worked closely with the Department of Finance on a plan for venture capital funds sponsored by labour groups. Investments in such funds are now eligible for tax credits. In addition, the branch was involved with the Department of Regional

Industrial Expansion and other federal departments in work leading to the \$15 million federal investment in Working Ventures, Canada's first national venture capital fund.

The branch prepared the background document *Evolving Labour Environment: Trends and Implications*, as part of the department's strategic planning process, and contributed to the major presentation on age discrimination given before the House Standing Committee on Human Rights by Deputy Minister Jennifer McQueen.

Office of International Affairs

In carrying out its responsibilities for Canada's active participation in international labour bodies, the office organized a tripartite delegation to the 1987 International Labour Conference, held annually in Geneva. Preparations included organizing federal-provincial and national tripartite meetings on ILO issues, as well as producing background policy papers and briefing delegates on the conference's technical agenda. Items on the agenda included the development of standards on safety and health in construction, employment promotion, and social security, as well as a general discussion on the ILO's role in technical cooperation.

The office coordinated consultations with all Canadian jurisdictions on Canada's ratification of the recently adopted ILO Convention on Safety in the Use of Asbestos. Regulations are being prepared under the federal

Hazardous Products Act, which will bring Canadian practice into conformity with the Convention's ban on the use of crocidolite and of asbestos spraying.

Tripartite delegations were also organized to represent Canada at the ILO Maritime Conference, the Building, Civil Engineering and Public Works Committee, and the Clothing Committee.

The office coordinated Canada's participation in the ILO High Level Meeting on Employment and Structural Adjustment, held in Geneva in November, at which a series of measures was proposed to achieve more dynamic adjustment and growth in both industrialized and developing nations and to strengthen communications amongst all international organizations working on economic and social development.

Federal-Provincial Relations

Federal-provincial cooperation is the priority of the Federal-Provincial Relations Branch. The goal is to develop new problem-solving mechanisms for labour issues, bilaterally or multilaterally, amongst the federal government, the provinces, and the territories.

The branch also provides an information and analysis service on labour law which is national in scope. It monitors issues, trends, and policies relating to labour laws and analyzes all significant federal, provincial, and territorial legislation affecting

industrial relations, employment standards, and occupational safety and health. Elements of this program include: an information base on Canadian labour law consisting of publications on recent legislative developments and a series of comparative reports on major labour law subjects; a fast-response service for the federal government, the provinces, labour, business, and other clients seeking information on labour law; and a documentation centre open to government officials and members of the public.

The branch is the secretariat of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which is similarly committed to fostering cooperation amongst the federal, provincial and territorial governments. In 1987-88, the branch was involved in planning the federal/provincial/territorial meeting of ministers responsible for occupational safety and health. In addition, the Minister met individually with provincial colleagues to discuss the Program for Older Worker Adjustment.

Labour Outreach Secretariat

In September 1986, Labour Minister Pierre H. Cadieux announced the establishment of the Labour Outreach Initiative, comprising three programs administered by the Policy Program's Labour Outreach Secretariat.

The Technology Impact Program (TIP) supports research on the social and human impacts of technological change and demonstration projects that illustrate union and worker

involvement in the implementation of new workplace technologies. The program is designed to assist labour organizations and other groups in responding positively to technological change in the workplace.

Since the inception of the program, over 25 research and demonstration projects have been funded. These projects span a cross-section of sectors and regions and deal with a wide range of employees, including women, disabled workers, and older workers. The projects have focused on the impact of technology on such issues as employment, work organization, skill development, training, health and safety, and labour-management relations.

Priority is given to submissions by labour organizations and to joint labour-management ventures.

The Labour Assignment Program (LAP) endeavours to improve the working relationship between organized labour and the federal government by means of a series of individual staff exchanges financially supported by LAP contributions. These exchanges can take place between labour organizations, joint labour-management organizations, and the federal public service. This program is designed to develop, over time, a small but significant cadre of public servants and trade union officials with detailed knowledge and experience of the kind that can be gained only by working in one another's environments.

In less than two years, LAP has

arranged for 12 trade unionists to take on assignments in federal government departments, 10 public servants to be posted to central labour bodies or union organizations, and two public servants to be assigned to joint labour-management bodies. These 24 assignments, combined with the 24 under the previous pilot program, have already had a significant impact on labour-government relations.

*By offsetting some of the costs involved, the **Labour Issues Assistance Fund (LIAF)** encourages labour's participation in public policy discussions and in projects that increase labour-management and labour-government cooperation.*

Ten projects have been funded under LIAF. These range from symposiums on labour market concerns to such vital public policy issues as the problems of older workers in today's labour force.

Women's Bureau

The changing role of women in twentieth century Canada is a major factor in the workplace of the present and the future. Labour Canada's Women's Bureau, which was established in 1954, promotes equality of opportunity for women in the workplace through its research, policy development, and promotional and educational programs and initiatives. The bureau operates two main divisions: **Research and Policy**, which explores important workplace issues that affect women and develops policies to improve their conditions

of work; and **Education and Information**, which in addition to carrying out programs in these areas is responsible for operating the Women's Bureau Reference Centre and for administering the Marion V. Royce Memorial Grants.

Marion Royce, who died in September 1987, was the first Director of the Women's Bureau, just one part of her long and distinguished career as an educator and activist. The decision to rename the Women's Bureau Grants in her honour is particularly fitting. The 11 awards given in 1987-88 will help finance research on such issues as pay equity and other projects, such as a workshop on women and micro-technology, aimed at improving the situation of women in the workplace.

This was a busy year for the bureau's exhibits program. Meetings of women's groups, unions, employers and employees, as well as seminars for educators and career days for students, provided excellent opportunities to disseminate information on women at work and to deal with enquiries from those with interest in or concerns about the issues. A video produced in 1987-88, *Working for Equality*, examines the bureau's role in the changing situation of women and work. The production is used as a catalyst for discussions at seminars or meetings and to enhance the bureau's exhibits.

The program is further supported by use of current publications produced by the Women's Bureau. Recent publications include *Women in the Labour Force*, which contains in-

depth statistical information. *Equal Pay: Collective Bargaining and the Law, Conference Speeches*, a collection of speeches presented at a seminar for union representatives, is the third volume in the Women's Bureau's series on equal pay. The bureau also sponsored a seminar on ensuring gender-neutral job evaluation for pay equity programs.

In 1987-88, the Research and Policy Division examined a number of issues ranging from sexual harassment to the efforts of employers to implement measures ensuring employment equity for women. Given the ongoing interest in women's health in the workplace, the bureau prepared an annotated bibliography on reproductive health hazards.

There is a growing need to adjust conditions of the workplace so that they are congruent with the rapidly changing nature of family life in Canada. The Women's Bureau has researched such related topics as leave for family responsibilities, the interaction between work and home life, flexible and part-time work, and job sharing. It completed consultations with employers, unions, and women's groups about recently published surveys on employment conditions of part-time workers in the federal jurisdiction.

A Women's Bureau video explores the issue of sexual harassment in the workplace. Designed for use by employers, employees, unions, women's groups, and the public at large, it outlines employers' obliga-

tions and employees' rights under the Canada Labour Code, clarifies misconceptions, and provides information on prevention and redress.

The Women's Bureau studied international developments in pay equity and reviewed other conventions and instruments used to advance the status of women around the world. Closer to home, it coordinated Labour Canada's contributions to studies on drugs in the workplace, drug testing, and employee assistance programs, including that of the Federal-Provincial Ad Hoc Group of Officials established by labour ministers, which is now preparing to make its report. Officials of the bureau were observers at the Minister of Transport's Task Force on Drugs and Alcohol in the Railway, and the department was a member of the national Steering Committee on Drugs in the Workplace, which consulted across the country with representatives of labour, business, industry, and medicine, law, and other expert and interest groups.

The Women's Bureau Reference Centre continues to handle a heavy volume of requests. In 1987-88 it dealt with 1 306 reference questions and arranged 1 490 loans to the students, researchers, and others for whom it is a vital source of information.

Client Consultations

The name of this unit reflects the importance to Labour Canada of effec-

tive communications and working relationships with its client groups in labour, business, and government. One important aspect of its task is the identification of issues and opportunities within Labour Canada's strategic environment which impact on the department's mandate, goals, and activities. The unit contributed extensively to the department's strategic planning process, which looked at issues that may affect Labour Canada and its clients in the future.

The unit serves as a resource for Labour Canada's headquarters and regional offices, providing information on the policies, positions, structure, and operations of the department's major client groups. The unit works to organize consultations with Labour Canada's labour and business clients. Client Consultations has continued to work with the Canadian Steel Trade and Employment Congress, and was also involved with representatives of the forest industry and other government departments on a study of that sector's labour market.

In searching for new ways to assist its clients, the unit has developed a "pathfinding" service. For example, union representatives were assisted in their efforts to develop materials on human rights through the establishment of contacts with the Department of the Secretary of State. The unit also assisted the Secretary of State in its consultations with labour organizations on the important issue of adult literacy.

OPERATIONS PROGRAM



he goal of the Operations Program is to deal with Labour Canada's many clients across the country—employers, unions, and unorganized workers—in the most consistent and effective way. Our labour affairs officers make the system work.

The Operations Program is responsible for the administration and enforcement of the Canada Labour Code Part III (Conditions of Work) and Part IV (Occupational Safety and Health) and pertinent regulations. It also administers the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, and the Merchant Seamen Compensation Act.

There are five aspects to Operations: Employment Relations and Conditions of Work, Occupational Safety and Health, Fire Prevention, Program Services and Systems, and Regional Operations.

Labour Canada's six regional offices are its front line delivery service, responsible for translating programs (except those of the Federal Mediation and Conciliation Service) into day-to-day action on behalf of the 900 000 employees under federal jurisdiction working at some 34 000 sites throughout Canada. Each regional office operates through districts and sub-offices staffed by labour affairs officers.

Labour affairs officers administer the Fair Wages and Hours of Labour Act and the employment standards and occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code and their regulations; they respond

to employees who refuse work because of dangerous conditions and ensure that such conditions are corrected; they conduct inspections, technical surveys, and accident investigations; they investigate allegations of unjust dismissal and, where those occur, obtain employer cooperation for remedial action and collect overdue wages (a significant amount of money each year). They also carry out an equal pay program aimed at removing gender-based pay discrimination.

The field staff helps clients plot possible courses of action, assists in the search for solutions, assists in setting up safety and health committees, and educates employees and employers about their rights and those of others.

The program also administers the Government Employees Compensation Act and negotiates federal-provincial agreements related to it through its Injury Compensation Division at headquarters and in the regions.

All these tasks are made easier by the data-gathering and retrieval system known as the **Labour Operations Information System (LOIS)**, installed last year, which maintains accurate data on the department's clients and workloads.

The Regions

Mountain Region

In carrying out responsibilities under

the occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code, officers in the Mountain Region were called upon to act in several cases of refusal to work.

The investigation of a fatality involving an experienced worker in a feed mill was a grim reminder of the need for continuous vigilance when safety is at issue. Prosecutions were undertaken after a near-miss involving elevator safety and in a trucking-industry fatality.

As the result of discussions following a railway fatality, the employer instituted system-wide changes to procedures governing accident investigation and the participation of health and safety committees.

Major inspections in one of Canada's largest airlines were conducted at Vancouver International Airport.

The Mountain Region administers the Interdepartmental Developmental Secondment Program in Vancouver (see p. 45). Participation is open to all federal departments in the city and is designed to address problems in career progression and employee development. In its first year of operation, the program placed 14 candidates in secondment assignments in participating departments. Labour Canada's participation involved rotating a person to the Health Protection Branch of Health and Welfare Canada to assist in establishing safety procedures in a new laboratory. In addition, a district manager was seconded to the Coast Guard to help develop an occupational safety and health program.

In carrying out its responsibilities for administering the employment standards provisions of the Canada Labour Code, the regional office investigated 636 complaints, found 529 violations, and collected \$421 547.95 for 708 employees. It succeeded in settling 75 percent of the unjust dismissal complaints made, involving 56 employees, and recovered wages totalling \$193 107.

Client education and counselling in Band Councils led to a decrease in the number of complaints concerning employment conditions from that source.

In other matters, staff of the regional office attended various conferences and other meetings, including the official opening of the Alberta Federation of Labour Occupational Health Centre in Edmonton and the annual conferences of the British Columbia Federation of Labour and the Alberta Federation of Labour.

In the fiscal year, 5 135 claims for compensation were opened, 73 third-party claims were settled for a total of \$458 286.24, and 10 seminars were given on the subject of compensation.

Fire Protection Engineering Services activities in the Mountain Region involved review of 360 projects, including some of the area's largest: the Calgary Olympic Park, the Animal Diseases Research Institute in Lethbridge, the Fisheries and Oceans Research Laboratory in West Vancouver, the addition to Chateau Lake Louise, and Phase I of Edmonton's Canada Place.

Central Region

As reported last year, the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act, which was passed in 1947, placed the company's operations, which straddle the Manitoba-Saskatchewan border, under federal jurisdiction. In the absence of federal hard-rock mining regulations, the two provinces administer provincial regulations underground, while at the surface Labour Canada, with assistance from the provinces, administers regulations pursuant to Part IV of the Canada Labour Code.

Jurisdictional problems resulted and, in February 1987, a joint announcement was made by federal Labour Minister Pierre H. Cadieux, Grant Schmidt, Saskatchewan's Minister of Labour, and then-Minister Gerard Lecuyer of Manitoba. The ministers announced that all Hudson Bay Mining and Smelting operations in the northern mining area will be covered by Manitoba's occupational safety and health legislation and regulations referenced in the Hudson Bay Mining and Smelting Company Act. Revisions to the Act received Royal Assent in December 1987. Upon proclamation, jurisdictional confusion will be resolved. Discussions are continuing concerning administrative arrangements.

Once again, a student was hired from May to August to present seminars on the prevention of back and eye injuries. Some 5 000 participants took part in 156 sessions. The regional office received approximately five requests per month during 1987-88

for technical information from the Canadian Centre for Occupational Health and Safety, for which the regional office is a registered point of access.

There was a significant increase in the number of complaints related to labour standards and unjust dismissals in the Central Region. With respect to the Government Employees Compensation Act, the compensation unit was successful in recovering \$82 000 for employees who were injured as a result of third-party negligence.

The regional office was involved, again this year, in the Winnipeg Labour Council's Labour Education Weekend, providing training and an overview of Labour Canada's activities and of the Canada Labour Code. The Honourable Pierre H. Cadieux delivered the inaugural address to the Manitoba Safety Council's Industrial Safety Conference.

A significant occupational safety and health initiative took place at the Freshwater Fish Marketing Corporation, where regional staff assisted the company and its employees in addressing safety and health concerns. As a result, some manual operations which had been the cause of numerous injuries were automated, and safe work procedures were implemented.

Great Lakes Region

The regional office added a fourth district to administer the department's programs to the growing

number of workplaces in Northern Ontario and to the north of Toronto. Automated systems were introduced in each district office to monitor and report on the status of work assignments.

Labour affairs officers handled more than 2 200 cases — complaints, investigations, and inspections. Of those, 34 percent related to safety and health matters and the rest to labour standards. In the area of fire prevention, 140 inspections were conducted.

The Fire Protection Engineering Section reviewed 1 516 plans and conducted inspections of 26 projects; a new computer program, Project Tracking System, was put into service.

Interventions by regional and district offices were requested in various industries for such reasons as inherent danger in job functions, handling of hazardous substances, exposure to fumes and other contaminants, fire safety on reserves, and operating procedures for safety and health committees. Most interventions proved successful, leading to improved practices and standards. Three prosecutions for non compliance were undertaken during the period.

Among other conferences, workshops and information sessions, the office participated in a strategic conference in Toronto to review emerging trends in the workplace environment that will affect Labour Canada. The office also contributed to an information session of the Canadian Human Rights Commission given for all constituency

officers in Toronto. Among the special initiatives was a briefing given to the Ontario Ministry of Transportation on issuing permits under Hours of Service Regulations. Building on the general safety and health committee workshops held last year, the office moved to assist several individual committees experiencing procedural difficulties.

The Great Lakes office processed 10 198 new compensation claims and 1 904 active claims for permanently disabled workers.

Capital Region

This marks only the second year of the Capital Region's operations; one of the major tasks, therefore, was to consolidate its organization and structure. The area was divided into two districts, the Rideau and the Outaouais, with a manager in each. Positions for technical consultants in occupational health and safety and in working conditions were created and are being filled; an assistant director, responsible for all operations in the two districts, was appointed.

One special feature of public transit in the Capital Region, which is operated by OC Transpo, is its articulated buses. These were, however, identified as a possible source of sickness experienced by OC Transpo drivers. The matter had become urgent because, on average, 10 drivers a day were refusing to operate the vehicles on the grounds that noxious odors and fumes from the diesel engines constituted a health hazard.

At the request of the company and

the union, the regional office undertook tests of air quality and considerable investigative work over a period of several months. Parties on both sides were made more aware of the legal rights and obligations involved and how they affected procedures and methods. They were able to work together toward finding a mutually agreeable solution, thus averting a potentially serious conflict.

Finally, as a result of the office's activities, employers paid a total of \$106 193.19 to 41 people for violations under Part III of the Canada Labour Code.

St. Lawrence Region

In the course of 57 inspections and in response to 506 complaints, labour affairs officers of the St. Lawrence Region succeeded in recovering a total of \$252 744.86 on behalf of 663 employees under provisions of Part III of the Canada Labour Code. In addition, 153 complaints of unjust dismissal were filed; in five cases, complainants were re-instated, and in another 61 cases compensation totalling \$302 360.10, was paid.

The regional staff continued their activities involving workplace occupational safety and health committees and representatives. There were 375 interventions to set up committees and to provide information and training, thus solving many problems in applying and interpreting the Code while emphasizing the role of committees as participants in investigations of hazardous situations.

Of the other occupational safety and

health interventions, 125 were in response to complaints, 208 were inspections, 28 were follow-ups, 102 were investigations of accidents, 81 were special investigations, 41 were related to refusals to work, and one was a safety and health audit.

The regional office participated in major conferences, including the founding convention of the Canadian Federation of Labour in Quebec and the biennial conference of the International Asbestos Association where, for the first time, meetings on the complex problems associated with the use of asbestos were open to government and union delegates. The office operated an information booth at the Occupational Health and Safety Week meetings in Montreal and mounted five seminars on safety and health committees for the convention of L'Association des cablo-distributeur du Québec, which represents nearly the whole cable broadcasting industry in the St. Lawrence region, accounting for 5 000 employees.

A regional tour, comprising seven information sessions on the Canada Labour Code, was organized for L'Association canadienne de la radio-télédiffusion française au Québec. Another session was designed to help law students at Laval University become familiar with the differences between federal and provincial legislation.

The Labour Education Program made contributions totalling \$210 875 to 17 unions of the region with a membership of 109 262, as well as \$12 633 in bursaries to union members; it also

provided assistance to large central labour bodies in the region.

In order to make clients aware of legal trends and precedents in injury compensation resulting from decisions of the Quebec courts, as well as the Treasury Board's directives on returning to work, the regional office participated in several interdepartmental committees and groups and conducted information sessions. Excluding salaries and administration, nearly \$10 million were paid out as compensation for occupational injuries pursuant to the Government Employees Compensation Act.

To further decentralize the operations in the region and to expand Labour Canada's presence in the vital southwest sector of the region, the Montreal South-West District Office was relocated to Verdun, where it operates with a manager, 12 labour affairs officers, and support staff. The Montreal North-East District Office will be moved shortly from the regional office to East Montreal.

Atlantic Region

Labour Canada opened a sub-office in Prince Edward Island to better serve federal jurisdiction clientele in that province. The official opening was presided over by the Honourable Pierre H. Cadieux.

The emphasis this year has been on prevention and client education programs: 2 700 contacts with clients were made on-site to promote programs, to monitor activity, and to ensure compliance with federal regulations. In addition, 226 new

safety committees were established, bringing the total in the Atlantic provinces to 600. Joint labour-management sessions were held at such places as the Ship Repair Unit of the Department of National Defence in Halifax, as a result of which its safety program was reviewed and improved. At the Cape Breton Development Corporation (CBDC) Coal Mines, the combined efforts of labour, management, and officials of Labour Canada resulted in a continued lowering of the disabling injury frequency rate.

The regional office continued to ensure an effective liaison with other departments responsible for administering the occupational safety and health provisions of the Code in such areas as the running trades and shipping. Meetings were held with federal counterparts to discuss the responsibilities and capabilities at the regional level respecting Memoranda of Understanding signed between Labour Canada and other federal departments in the extended jurisdiction.

Officials at the regional office participated at the Federation of Labour and Council of Labour annual meetings in the four Atlantic provinces. Information sessions were conducted to meet the needs of specific groups such as the broadcasting association in Fredericton and new employees of coal mines. Representatives of the regional office served on the planning committee and participated in the Annual Safety Week program of the University College of Cape Breton and were active on an

interdepartmental committee on safety in the fishing industry. They also assisted in sponsoring the Annual P.E.I. Labour Management Council meeting, which attracted more than 200 delegates to discuss the main themes: safety and health and the new Workplace Hazardous Materials Information System.

The office was also a major presence at the most successful meeting ever held of the Nova Scotia Safety Council's Annual Conference. Some 200 safety officers from federal and provincial bodies in Atlantic Canada were present for Labour Canada's presentations on such vital issues as AIDS in the workplace, the Workplace Hazardous Materials Information System, investigating fatalities, and accident prevention.

As part of a federal-provincial initiative, Labour Canada's electrical engineering expertise was harnessed for a series of electrical safety seminars in Nova Scotia and New Brunswick. Labour Canada officials and a member of the Legal Services Division made presentations to some 35 regional safety officers from Atlantic Canada involved in the review of legal procedures for preparing prosecutions. Regional officials also shared expertise in fire protection with the Department of Fisheries and Oceans and assisted them in developing and presenting a Port Protection Program.

The regional office processed 5 903 injury compensation cases and recovered \$2 163 012 in special and general damages for third-party claims.

Employment Relations and Conditions of Work

The branch monitors, updates, and promotes federal labour standards legislation; consults with unions and employers regarding regulatory changes; and administers a financial assistance program to support labour education. Its Equal Pay Division promotes the implementation of federal equal pay legislation in the federal jurisdiction.

Employment Standards

Employees in the federal jurisdiction are protected by minimum wage and other employment standards. Workers are entitled to such protection, and most employers readily recognize their responsibility. Most often, failure to comply arises from misunderstanding rather than willful refusal.

Whatever the root cause, the Employment Standards Division assists in resolving problems, using two federal Acts. The first is the Canada Labour Code Part III, which deals with minimum wages; vacations; statutory holidays; leaves because of sickness, pregnancy, child care, and bereavement; notice of termination and severance pay; hours of work and overtime premiums; and requirements for a policy dealing with sexual harassment. The second is the Fair Wages and Hours of Labour Act, which establishes standards (varying from region to region to reflect local labour markets) for those employed on

federal construction jobs, including renovation, repair, and demolition projects.

The branch administers and develops labour standards legislation under the Code and gives policy direction and support for regional programs promoting compliance. One such piece of legislation is Bill C-97, which is designed to ensure that employers maintain pension, health, and disability plan contributions for those employees away on maternity, child care, or sick leave, in the same proportion as are paid when employees are on the job. The provisions of Bill C-97 came into effect on December 17, 1987.

In addition, the branch reviewed conditions of work legislation in other Canadian jurisdictions and, as part of its ongoing evaluation of current federal labour standards, it conducted a study of the application of group termination standards. Following a technical analysis of the Canada Labour Standards Regulations and of methods for recovering wages, an internal study of possible improvements is being conducted prior to consultation with other interested parties.

Equal Pay

The Equal Pay Division promotes and monitors compliance with equal pay legislation affecting industries in the federal jurisdiction. To date, approximately 550 of the largest of those employers, representing some 400 000 employees, have been con-

tacted by Labour Canada field staff, and the majority are beginning to implement equal pay policies.

The division has developed and widely distributed an information kit on equal pay and has given seminars and presentations on the subject to employer and employee groups and associations, unions, and other clients of Labour Canada. Three of the large employer associations—the Canadian Association of Broadcasters, the Canadian Trucking Association, and the Canadian Association of Movers—are now developing generic job evaluation plans to be used by their member companies in implementing equal pay.

In the next fiscal year, the division will develop and implement its inspection program and develop procedures to assist small employers in adhering to equal pay requirements.

Labour Education

The Labour Education Program is designed to provide financial assistance to legally constituted Canadian labour organizations wishing to provide members and leaders with the training needed to deal with increasingly complex problems in modern industrial relations. The educational opportunities assisted by the program allow union members to acquire the knowledge and skills they need to assume leadership roles, not just in their unions, but in their communities' social and political structures.

The success of the program may be measured by the better-prepared

leadership emerging from amongst the 100 000 of Canada's 3.7 million unionized workers who participate in these programs annually. Courses include:

basic leadership training to prepare new shop stewards for their responsibilities and to promote understanding of the role of union leaders, union administration, and women in the union movement;

tool (or "how-to") courses on specific techniques such as handling grievances, labour arbitration, collective bargaining, time study, public relations, technological change, occupational safety and health, job evaluations, and instructor training;

courses on economics, labour law, international affairs, human rights, workers' compensation, and labour history designed to make participants more aware of broader issues that affect the environment in which trade unions must function.

In 1987-88, the Labour Education Program made \$7.3 million dollars available to six central labour organizations, 95 independent unions, and 19 individual union members who received bursaries of up to \$5 000 each to attend courses, conduct research, or prepare material on labour movement concerns.

Funds to labour organizations are distributed on the basis of \$1.93 per member. Of the 1987-88 total, the following received funding (number of members in brackets):

Canadian Labour Congress
(2 286 237): \$4 827 582;

Confederation of National Trade Unions (221 889): \$428 246;

Canadian Federation of Labour
(213 812): \$412 657;

Centrale de l'enseignement du Québec
(90 829): \$173 607;

Canadian Conference of Teamsters
(89 241): \$171 195;

Centrale des syndicats démocratiques
(59 615): \$114 256;

Ninety-five independent unions
(600 122): \$1 120 465;

Nineteen bursaries: \$89 992.

In order to ensure the widest possible awareness of the Labour Education Program, two flyers and a major publication, *Meeting the Challenge*, were produced. The latter reviews the program's origins, provides an overview of labour education in Canada, and explains the need for union members to continue their labour studies.

Occupational Safety and Health

The branch develops occupational safety and health programs based on research of current issues, as well as legislation, regulations, and policies on occupational safety and health and on injury compensation. It provides Labour Canada staff with technical assistance in on-site investigations involving toxic chemicals, hazards, and other safety and health problems. It offers specialized technical information about safety and hygiene

engineering, program development, occupational medicine, client education, and injury compensation.

In carrying out its responsibilities, the branch consults with the department's regional staff, as well as with such groups as the Canadian Labour Congress and the Federal Employers, Transportation and Communications Organization. It cooperates with provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation and the National Association of Workers' Compensation Boards. It also participates in the Canadian Standards Association's standards development committees.

This year, the branch's first priority was to revise Occupational Health and Safety Regulations issued pursuant to the Canada Labour Code. Twelve special research studies were undertaken, ranging from an evaluation of the grain industry's medical and environmental surveillance program to development of an occupational safety and health program for the fishing industry.

Senior Medical Consultant

The Senior Medical Consultant advises the department on those medical issues that pertain to occupational safety and health and helps regional officials carry out duties related to the occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code. In addition to assisting in the development of regulations on

first aid, the Senior Medical Consultant participated with industrial hygiene engineers from the Technical Services Division in sessions on occupational health given to labour affairs officers in the regions.

Education and Technical Information

The Education and Technical Information Division designs and provides educational and informational materials and programs to inform employers and employees of the safety and health requirements of the Canada Labour Code and its regulations and to promote voluntary compliance.

In 1987-88, the division produced several publications dealing with issues of safety and health, including brochures on prevention of injuries to the hand and to the eyes, as well as information on the Code itself and on the right to refuse dangerous work. One audio-visual presentation also deals with the right to refuse dangerous work, while another explains the occupational safety and health regulations and safety and health committees and representatives. Introductory training sessions were conducted to introduce safety officers to occupational safety and health issues and the provisions of the Canada Labour Code.

Injury Compensation

The Injury Compensation Division

adjudicates claims, develops and promotes the dissemination of technical advice, and evaluates and creates policies and programs on injury compensation. These programs are based on the Government Employees Compensation Act, which covers 380 000 employees of the government's departments, corporations, and agencies in Canada and abroad; the Merchant Seamen Compensation Act; and the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations. Special measures taken this year to improve the efficiency and effectiveness of the administration of the workers' compensation program include revised administrative procedures for penitentiary inmates and continued development of guidelines for delivery of the Government Employees Compensation Program.

Program Research and Development

In cooperation with stakeholders and with other agencies, the Program Research and Development Division evaluates policy and program needs and conducts a technical review of occupational safety and health legislation and regulations. The division undertakes research, participates in the development of standards, prepares employment injury and illness statistics, and analyzes their significance. It interprets legislation and regulations (for example, on the extent of participation by occupational safety and health committees

in accident investigations) and offers advice to Labour Canada's regional staff, employers, workers, and other government organizations on legislative and jurisdictional matters.

The division has been active in developing legislation and regulations covering such diverse areas as levels of sound and light; coal and uranium mining; hazardous substances; operation of ships; trains and aircraft; and oil and gas exploration and development.

This year, the division evaluated the Grain Industry Environmental and Medical Surveillance Program; consulted with provincial, industry, and labour groups on developing an occupational safety and health program for the fishing industry; initiated a study on the effectiveness of safety and health committees; and helped set up an Advisory Council on Occupational Safety and Health for the Minister of Labour. The division's staff worked with several departments and agencies on proposals that could affect the safety and health of workers, including amendments to the Canadian Environmental Protection Act and the Transportation of Dangerous Goods Act and regulations, as well as various offshore accords for the oil and gas sector and Transport Canada's Multi-Modal Accident Investigation Board Bill. The division provided field staff with assistance and training on the implementation of various changes to occupational safety and health legislation, regulations, programs, and policies.

The Statistics and Analysis Section

issued reports on injury compensation statistics, fatalities and hazardous occurrences and fielded requests from the media, clients and departmental officials. Several major studies were undertaken to provide quantitative information and analysis for the Regulatory Impact Analysis.

Technical Services

The Technical Services Division advises the department on technical issues related to occupational safety and health and assists regional officials in carrying out their occupational safety and health responsibilities by providing engineering and laboratory services. In the past year, the division helped develop several regulations, by providing actual wording of regulations and by serving as technical advisers to the working group drafting them.

The division's engineers, technologists and chemists presented 44 courses to Labour Canada's safety officers and others on topics including industrial hygiene, retrieval of information from computerized data bases, and marine regulations. They also helped officials from the regional offices conduct technical surveys on such issues as the right to refuse dangerous work, accident investigations, walk-through inspections, and hazards including air quality, diesel fumes, organic solvents, and noise.

The division answered 2 200 requests for advice from safety officers and from the department's officials and clients on such topics as appropriate

protective equipment, air sampling, clarification of standards, indoor air quality, and asbestos.

The Industrial Hygiene Laboratory is an integral part of the Technical Services Division. It maintains the department's emergency kits and technical survey equipment and analyzes all air and bulk samples. This year, it performed 2 000 chemical and physical analyses on 1 400 air and bulk samples from 230 technical surveys and prepared 2 000 sampling heads and 200 air sampling pumps for use in technical surveys.

The new Laboratory Recording and Reporting System is a major step in streamlining work. It records work requests, coordinates assignments, tracks all technical survey equipment, produces analytical reports, and compiles monthly reports on the department's sample collecting activities for distribution to the regions.

Fire Prevention

The Office of the Fire Commissioner of Canada is part of Labour Canada's Fire Prevention Branch. The Fire Commissioner is responsible for administering, interpreting, advising on, and enforcing fire safety regulations; acting as liaison with provincial and municipal fire safety authorities; and representing the federal government on national and international fire safety committees and organizations.

The Fire Commissioner's mandate derives from two distinct sources: Part IV of the Canada Labour Code, which

deals with the safety and health of employees in the federal jurisdiction, and a Memorandum of Understanding with Treasury Board to provide fire protection services for the buildings in which public service departments and agencies are situated and for their occupants.

Delivery of services under the Memorandum of Understanding is by the Fire Prevention Branch staff at headquarters and by regional and district staffs. Services include inspections, fire investigations and reports, policy advice to Treasury Board on fire protection, monitoring of new building design and construction to ensure that they conform with fire protection standards, the report of fire losses in Government of Canada properties, and reports on departments or agencies unable or unwilling to comply with standards. The branch also provides guidance on materials, systems, design, and construction not covered by codes or standards and it advises on cases in which no test procedures have been established.

In 1986, the last year for which figures are available, 207 fires in Government of Canada properties were reported—a reduction of 26 percent from the previous year. There were no fire deaths, but nine injuries were recorded. Property losses fell substantially from \$5 456 314 in 1985 to \$1 033 309 in 1986, the lowest dollar amount since 1972. Three major fires accounted for 51 percent of the 1986 figure: a fire in a Montreal office building occupied by Employment and Immigration (\$345 000); a fire at a communication field site operated

by Fisheries and Oceans on the Sarita River in British Columbia (\$110 000); and a residential fire at Ontario's Pickering Airport site (\$75 000).

Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS)

The Workplace Hazardous Materials Information System is a national system designed to ensure that the hazards of materials produced or used in workplaces across Canada are identified by using standard classification criteria, that hazard information is supplied, and that workers are informed on the safe use of hazardous materials, protective measures, and treatment in case of exposure.

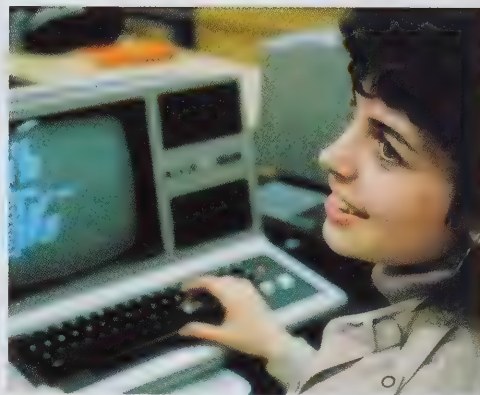
WHMIS is consistent with the worker's "right to know" what the hazards are and what needs to be done to control them in the workplace.

On June 30, 1987, Bill C-70, implementing the Workplace Hazardous Materials Information System nationally, was passed by the Parliament of Canada. The legislation includes amendments to Part IV of the Canada Labour Code requiring employers under federal jurisdiction to abide by WHMIS provisions in the workplace. Amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations, covering WHMIS requirements for controlled products under the federal Hazardous Products Act, were published in final form in Part II of the *Canada Gazette* on January 20, 1988.

WHMIS will be operational by October 31, 1988, and in preparation the office of the Federal Coordinator for WHMIS participated in a number of informational sessions sponsored by various national organizations.

Joint federal-provincial-territorial training sessions on inspection were held regionally with occupational safety and health agencies and were carried out with input from other federal departments concerned with WHMIS, including Consumer and Corporate Affairs and Health and Welfare Canada. Labour Canada will continue to participate in educational activities that help employers and employees to understand the new legislation and to meet their responsibilities under it.

COMMUNICATIONS DIRECTORATE



ommunications is a two-way conduit through which people are informed about their government and, in turn, respond to government's programs and policies. We are dealing with a major factor in people's lives — their jobs; therefore, high-quality communication is absolutely essential.

One of Labour Canada's prime goals since 1900 has been to inform workers, employers, business and labour organizations, researchers, government agencies, and the general public on a wide range of labour-related matters. The Communications Directorate offers the department's management professional assistance and advice in interpreting the needs and concerns of Canadians and in

reaching these varied audiences efficiently and effectively. It also coordinates the communications activities of the whole department to ensure that the various information programs are complementary and comprehensive.

The directorate published 129 books, pamphlets, reports and periodicals during the year, including support material for the implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System.

Some 50 exhibits promoting the department's programs, especially the services of the Bureau of Labour Information and the Women's Bureau and regional occupational safety and

health activities, were displayed at labour and business conferences across Canada.

The directorate also planned and produced several audio-visual presentations to inform client groups on the services of the Bureau of Labour Information and such legislative provisions as the right to refuse dangerous work.

The media relations unit prepared 47 speeches for the Minister, his Parliamentary Secretary, and the Deputy Minister. The unit also answered many inquiries from the news media and the general public and issued 59 news releases concerning the department's activities.

MANAGEMENT SYSTEMS AND SERVICES



he Management Systems and Services Program is an active partner in the delivery of the department's mandate. It strives to provide its clients, the managers and employees of Labour Canada, with the highest quality support possible through dedicated teamwork and efficient organization.

Informatics

The expansion and reorganization of the Information Processing Branch into the Informatics Branch reflect continued growth in the importance of information technology to Labour Canada. This reorganization, the first step in a long-range Information Resource Management Strategy, allows the branch to coordinate the management of manual information holdings with information from automated sources.

Technology within the branch, both hardware and software, was improved in 1987-88. New hardware and software facilitated the introduction of three corporate level systems, a fourth major system was introduced to three regional offices, and more than 10 sophisticated microcomputer-based systems were developed and implemented on behalf of clients.

The library's LABORLINE computerized data base of catalogue and indexing records is being replaced by new in-house hardware and software, which will be completed in the 1988-89 fiscal year.

Informatics is also responsible for the Access to Information Act and the Privacy Act. During 1987-88, the

branch processed 34 requests for information under these two pieces of legislation.

Corporate Services

Labour Canada's Corporate Services unit was active in developing a Memorandum of Understanding with Treasury Board covering the recent government policy of Increased Ministerial Authority and Accountability. This MOU was signed in June 1987, making Labour Canada one of only two federal departments to have signed such an MOU.

Corporate Services was also instrumental in planning, organizing, and carrying out the Deputy Minister's Strategic Planning Conference for departmental staff. Corporate Services was involved in preparing a background paper, *Labour Canada's Environment Over the Medium Term*, and a post-conference Summary of Proceedings widely distributed to the department's staff. The planning conference was followed by a series of regional planning meetings.

Corporate Services completed evaluation assessments of the Women's Bureau and of the Technical Support and Operational Research Division of the Federal Mediation and Conciliation Service. An evaluation of the Women's Bureau will be conducted in the 1988-89 fiscal year. Internal audits were conducted of the Federal Mediation and Conciliation Service, Security and Contract Administration, the Occupational Safety and Health Branch, and the Older Worker

Adjustment Branch (formerly the Labour Adjustment Branch).

Special projects included a study, with Operations and the Informatics Branch, of Phase I of the district-level Labour Operations Information System and a fair wages study undertaken on behalf of the Conditions of Work Division. Corporate Services coordinated the department's involvement in a Treasury Board study of equal pay for work of equal value.

Financial and Administrative Services

Financial and Administrative Services has worked closely with Public Works Canada and Supply and Services Canada in the development of bilateral agreements to improve operational efficiency and effectiveness. This joint effort was undertaken pursuant to the Increased Ministerial Authority and Accountability initiative.

The branch also coordinated the implementation of the government's security policy in accordance with Treasury Board guidelines. This endeavour required a review of both the security classification of all departmental information files and the security clearance level of all positions in the department. In addition, a departmental information classification guide was developed on the basis of the security policy.

In keeping with Labour Canada's overall technological updating, Financial and Administrative Services

expanded its microcomputer-based Automated Control of Commitments and Expenditures System (ACCES) in Labour Canada's regions. It coordinated implementation of the new Government Travel Service, which provides better management of information and makes it easier to track travel expenditures.

Working closely with Personnel, the departmental safety and health committee, and the unions, Financial and Administrative Services successfully implemented the government's policy to restrict smoking in the workplace. The smoking cessation program introduced this year will culminate in a complete ban on

smoking scheduled to take effect in September 1988.

The Building Emergency Organization was revised and training was given to all members. A procedures manual and a computer-based system for maintaining the organization were both developed during the year.

PERSONNEL BRANCH



he effective delivery of Labour Canada's programs and services requires a well-trained, highly motivated team of employees, many of whom must work in both official languages. In order to help develop and maintain such a team, Personnel provides professional advice and support in every aspect of human resource management.

The Personnel Branch is responsible for the department's relations with its own employees and for providing services and assistance to managers and employees. Personnel provides help and advice on such issues as classification, recruitment and staffing, staff relations, pay and fringe benefits, training and career development, secondment, employment equity, official languages, and overall human resource planning.

Labour Canada is an innovative department. Last year, for example, the Personnel Branch continued its pilot program of interdepartmental developmental secondments for federal departments in Vancouver (see p. 29, Mountain Region) and small departments and agencies in the National Capital Region. It is designed to help public service employees, particularly those in small organizations or in regions where the usual limits to career advancement are exacerbated by fiscal restraint and downsizing. A formal evaluation of the program was conducted in December 1987, and this resulted in the extension of the program for another calendar year.

The department's commitment to working women is particularly evident in Labour Canada's internal personnel policies. Excluding the Deputy Minister, 27.5 percent of the management category is female — more than double the percentage (10.6) for the public service as a whole.

The department continued its efforts to provide employment for visible minorities, the disabled, and Natives, in keeping with the employment equity policies of the government. To assist in that goal, the department again used the National Indigenous Development Program and the Access Program for the Disabled, both operated by the Public Service Commission of Canada. Labour Canada's determination in the area of employment equity has also been supported by the Treasury Board Secretariat, which continued to provide the department with assistance in hiring several women for such traditionally male-dominated positions as labour affairs officers.

In keeping with another federal government initiative, the Summer Student Employment Program, the department again hired more than 40 students across the country to work in its programs. Those in the National Capital Region again participated in a very successful two-day orientation course that included a visit to Parliament Hill, a meeting with the Minister, and presentations from the Privy Council Office, the Public Service Commission, the Treasury

Board Secretariat, the Department of Finance, Labour Canada's Deputy Minister, and senior departmental officials.

The department continued to work to support the government's recent initiatives with regard to smoking. A previous smoking survey of employees revealed that 82 percent of respondents wanted smoking banned outright or restricted to specific areas. A partial smoking ban was therefore imposed on departmental premises in September 1987. Those employees who wished to "butt out" were offered a stop-smoking course, which was taken by more than 100 people.

Again last year, Labour Canada was required to meet two potentially conflicting goals: to assume its share of the government's cost and size reductions while taking on additional responsibilities as the result of changes to the Canada Labour Code. The department continued to hold the line on staff size while absorbing most of its own displaced employees and several people who were surplus to the needs of other departments — a tribute to the cooperation achieved by management, union leaders, and employees.

Work force adjustment in the department is governed by a joint union-management committee. Day-to-day decisions on this subject are made by an internal working committee, which meets weekly to review requests for staffing and to deal with affected employees.

APPENDIX



Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by Department Appropriations for 1986-87 and 1987-88

	1986-1987 \$000s	1987-1988 \$000s
Labour — Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	49 140	50 605
Labour — The grants listed in the Estimates and contributions	10 564	9 391
Minister of Labour — Salary and Motor Car Allowance*	41	46
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen*	35 635	37 070
Labour Adjustment Income Support Program*	92 142	105 704
Contributions to employee benefit plans	4 714	3 586
Payment of previous year's revenue*	44	4
TOTAL PROGRAM	192 280	208 406

*Statutory Payments

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditure for 1986-87 and 1987-88

Object	1986-1987 \$000s	1987-1988 \$000s
Personnel	38 969	41 709
Payments of Compensation	35 626	37 070
Transportation and Communication	3 666	4 301
Information	1 757	1 868
Professional and Special Services	4 358	4 757
Rentals	343	266
Purchased Repair and Upkeep	511	473
Utilities, Materials and Supplies	963	1 192
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment (Capital)	2 590	1 442
Grants, Contributions and Other Transfer Payments	102 714	115 096
All Other Expenditures	783	232
TOTAL PROGRAM	192 280	208 406

Financial Statements (continued)

Comparative Statement of Expenditures
by Departmental Planning Elements for 1986-87 and 1987-88

Planning Element	1986-1987 \$000s	1987-1988 \$000s
Mediation and Conciliation	3 995	4 738
General Labour Services	31 325	34 185
Policy and Communications	14 858	13 049
Labour Adjustment	92 627	106 300
Injury Compensation	37 386	38 736
Administration	12 089	11 398
TOTAL PROGRAM	192 280	208 406

Financial Statements (continued)

Statement of Expenditures for Grants and Contributions for 1986-87 and 1987-88

49

	1986-1987 \$000s	1987-1988 \$000s
GRANTS		
Special Income Support Program: Labour Adjustment Benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region (Statutory payments)	92 142	105 704
Other Grants (includes statutory compensation payments respecting merchant seamen: \$8 000 in 1986-87 and \$8 000 in 1987-88)	99	105
Total Grants	92 241	105 809
CONTRIBUTIONS		
Contribution to the Canadian Labour Congress labour education programs	4 262	4 412
Contributions to labour unions and to their individual members not affiliated with the Canadian Labour Congress	1 245	1 300
Contributions to labour unions not affiliated with a central labour organization and to individual union members for labour education	1 208	1 210
Technology Impact Research Fund	2 167	-
Technology Impact Program	280	787
Contribution to the Atlantic Region Labour Education Centre	403	415
Labour-Government Employee Secondment Program	736	-
Labour Assignment Program	110	1 104
Labour Issues Assistance Fund	62	67
Total Contributions	10 473	9 295
TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS	102 714	115 104

Administration of the Government Employees Compensation Act

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share
of Administration Expenses, by Province

Province	Compensation Disbursements 1987-88 \$	Share of Administration Costs 1987-88 \$	Total \$
British Columbia	2 801 242	1 013 246	3 814 488
Alberta*	3 704 974	1 235 209	4 940 183
Saskatchewan	1 986 014	329 769	2 315 783
Manitoba	1 371 065	245 692	1 616 757
Ontario	16 048 177	3 188 309	19 236 486
Quebec	10 733 405	2 134 284	12 867 689
New Brunswick	871 039	108 092	979 131
Nova Scotia			
• Federal Employees	2 016 189	265 385	2 281 574
• C.B.D.C.	8 577 689	698 578	9 276 267
• C.B.D.C. (9A)	3 665 541	135 311	3 800 852
• Old Silicosis	619 044	20 213	639 275
Prince Edward Island	257 140	42 551	299 691
Newfoundland	683 140	116 852	799 872
Subtotal	53 334 659	9 533 491	62 868 048
Payments to other than provincial boards	1 159 731	0	1 159 731
Subtotal	54 494 390	9 533 491	64 027 779
Less: recoveries	24 572 584	2 385 014	26 957 598
Total Net Compensation	29 921 806	7 148 477	37 070 181

*Includes cost of claims in Yukon and
Northwest Territories

Work Injury Experience

Federal Departments,
Fiscal Year 1987-1988

51

Federal Department	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Agriculture Canada	14 000	762	5.44
Atomic Energy Control Board	259	5	1.93
Auditor General	650	2	0.31
Canada Labour Relations Board	103	0	0.00
Canadian Government Printing Office	1 300	3	0.23
Canadian Grain Commission	910	51	5.60
Canadian Human Rights Commission	170	2	1.18
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	40	0	0.00
Canadian International Development Agency	1 139	9	0.79
Canadian Radio/TV Telecommunications Commission	409	2	0.49
Chief Electoral Officer	105	5	4.76
Commissioner for Federal Judicial Affairs	33	0	0.00
Commissioner of Official Languages	160	0	0.00
Communications	2 412	39	1.62
Communications Security Establishment	670	8	1.19
Comptroller General	158	0	0.00
Consumer and Corporate Affairs	2 600	83	3.19
Correctional Service	10 400	1 169	11.24
Economic Council	124	0	0.00
Employment and Immigration	27 926	409	1.46
Energy, Mines and Resources	4 788	137	2.86
Environment	10 250	572	5.58
External Affairs	4 188	30	0.72
Federal Court of Canada	216	2	0.93
Finance	880	4	0.45
Fisheries and Oceans	6 036	475	7.87
Government House	116	9	7.76
Health and Welfare	10 944	237	2.17
Immigration Appeal Board	169	1	0.59
Indian and Northern Affairs	5 176	69	1.33
Justice	1 510	6	0.40
Labour	886	23	2.60
Law Reform Commission	44	1	2.27

Work Injury Experience (continued)

Federal Departments,
Fiscal Year 1987-1988

Federal Department	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
National Archives	784	34	4.34
National Capital Commission	973	138	14.19
National Defence	34 028	4 425	13.00
National Energy Board	392	2	0.51
National Film Board	925	15	1.62
National Library	517	6	1.16
National Museums	1 200	21	1.75
National Parole Board	313	0	0.00
National Research Council	3 318	135	4.07
National Revenue:			
• Customs and Excise	9 744	290	2.98
• Taxation	26 794	356	1.33
National Transportation Agency	752	14	1.86
Natural Sciences and Engineering Research Council	142	0	0.00
Northern Pipeline Agency	2	0	0.00
Privy Council Office	559	7	1.25
Public Service Commission	2 451	17	0.69
Public Service Staff Relations Board	140	4	2.85
Public Works	7 516	1 100	14.64
Regional Industrial Expansion	2 584	13	0.50
Royal Canadian Mounted Police	3 319	127	3.83
Science and Technology	200	1	0.50
Science Council of Canada	30	1	3.33
Secretary of State	3 234	25	0.77
Social Sciences and Humanities Research Council	99	2	2.02
Solicitor General	298	18	6.04
Statistics	4 288	97	2.26
Status of Women Canada	46	0	0.00
Superintendent of Financial Institutions	302	1	0.33
Supply and Services	9 996	241	2.41
Supreme Court of Canada	80	0	0.00
Tariff Board	41	0	0.00
Tax Court of Canada	68	1	1.47

Work Injury Experience (continued)

Federal Departments,
Fiscal Year 1987-1988

53

Federal Department	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Transport:			
• Administration	2 050	44	2.15
• Aviation Group	12 304	572	4.65
• Marine Group	6 152	741	12.04
Treasury Board	809	4	0.49
Veterans Affairs	4 196	284	6.77
TOTAL	249 418	12 851	5.15

Work Injury Experience (continued)

Federal Crown Corporations and Agencies,
Fiscal Year 1987-1988

Federal Crown Corporation or Agency	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Atlantic Pilotage Authority	78	9	11.54
Atomic Energy of Canada	4 881	197	4.04
Bank of Canada	2 513	81	3.22
Canada Deposit Insurance Corporation	50	0	0.00
Canada Harbour Place Corporation	35	0	0.00
Canada Mortgage and Housing Corporation	3 041	65	2.14
Canada Museums Construction Corporation	26	0	0.00
Canada Post Corporation	65 040	9 736	14.97
Canadian Broadcasting Corporation	10 571	271	2.56
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	139	0	0.00
Canadian Commercial Corporation	100	0	0.00
Canadian Council of Resource Ministers	3	0	0.00
Canadian Livestock Feed Board	21	0	0.00
Canadian Saltfish Corporation	10	1	10.00
Defence Construction (1951) Limited	246	8	3.25
Eldorado Resources Limited	1 023	99	9.68
Export Development Corporation	504	1	0.20
Farm Credit Corporation	632	0	0.00
Federal Business Development Bank	1 325	1	0.08
Freshwater Fish Marketing Corporation	415	85	20.48
Great Lakes Pilotage Authority	113	2	1.77
International Development Research Centre	465	2	0.43
International Joint Commission	53	2	3.77
International Pacific Halibut Fisheries Commission	2	0	0.00
Investment Canada	127	2	1.57
Jacques-Cartier and Champlain Bridges Inc.	70	8	11.43
Laurentian Pilotage Authority	65	2	3.06
Medical Research Council	52	0	0.00
National Arts Centre Corporation	800	24	3.00
National Battlefields Commission	31	10	32.36
National Farm Marketing Council	28	0	0.00
National Historic Parks and Sites Directorate	1	0	0.00
Northern Canada Power Commission	280	54	19.32
Northwest Atlantic Fisheries Organization	12	0	0.00

Work Injury Experience (continued)

Federal Crown Corporations and Agencies,
Fiscal Year 1987-1988

55

Federal Crown Corporation or Agency	Person Years	Injury Claims	All Injuries Per 100 Employees
Pacific Pilotage Authority	64	3	4.69
Pacific Salmon Commission	27	0	0.00
Parliament:			
• House of Commons	2 900	183	6.31
• Library	236	2	0.85
• Senate	417	19	4.56
Petro-Canada	9 651	406	4.21
Port of Montreal	22	1	4.55
Port of Quebec	93	0	0.00
Ports Canada	1 335	206	15.43
Royal Canadian Mint	822	83	10.10
St. Lawrence Seaway Authority	1195	107	8.95
Seaway International Bridge Corporation Limited	14	2	14.09
Standards Council of Canada	102	2	1.96
Telefilm Canada	120	0	0.00
Teleglobe Canada	1 317	0	0.00
Subtotal	111 065	11 674	10.51
Cape Breton Development Corporation	3 472	1 806	52.02
TOTAL	114 537	13 480	11.77





Accidents du travail (suite)

Sociétés d'État ou organismes fédéraux, exercice financier 1987-1988

Société d'État ou organisme fédéral	Années- personnes	Demandes d'indem- nisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Parlement: • Chambre des communes • Bibliothèque • Sénat	2 900 236 417	183 2 19	6,31 0,85 4,56
Pédro-Canada	9 651	406	4,21
Ponts Jacques-Cartier et Champlain inc.	70	8	11,43
Ports	1 335	206	15,43
Société canadiennes des postes	65 040	9 736	14,97
Société canadienne d'hypothèques et de logement	3 041	65	2,14
Société d'assurance-dépôts	50	0	0,00
Société de construction des musées	26	0	0,00
Société des ponts internationaux de la Voie maritime	14	2	14,09
Société du crédit agricole	632	0	0,00
Société du port de Montréal	22	1	4,55
Société du port de Québec	93	0	0,00
Société pour l'expansion des exportations	504	1	0,20
Société Radio-Canada	10 571	271	2,56
Téléfilm	120	0	0,00
Télélobe	1 317	0	0,00
Sous-total	111 065	11 674	10,51
Société de développement du Cap-Breton	3 472	1 806	52,02
TOTAL	114 537	13 480	11,27

Accidents du travail (suite)

Sociétés d'État ou organismes fédéraux,
exercice financier 1987-1988

Nombre d'accidents par 100 employés	Demandes d'indem- nisation	Années- personnes	Sociétés d'État ou organismes fédéraux	
			Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent	Administration du pilotage de l'Atlantique
8,95	107	1 195	Administration du pilotage de l'Atlantique	Administration du pilotage des Grands Lacs
11,51	9	78	Administration du pilotage de l'Atlantique	Administration du pilotage des Laurentides
1,77	2	113	Administration du pilotage des Laurentides	Administration du pilotage du Pacifique
3,06	2	65	Administration du pilotage du Pacifique	Banque du Canada
4,69	3	64	Banque du Canada	Banque fédérale de développement
3,22	81	2 513	Banque fédérale de développement	(Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
0,08	1	1 325	(Centre de recherches pour le développement international	Commission d'énergie du Nord canadien
0,43	2	465	Commission d'énergie du Nord canadien	Commission des champs de bataille nationaux
19,32	54	280	Commission des champs de bataille nationaux	Commission internationale des pêcheries de l'Atlantique
32,36	10	31	Commission internationale des pêcheries de l'Atlantique	Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique
0,00	0	2	Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	Conseil canadien des normes
0,00	0	27	Conseil canadien des normes	Conseil de recherches médicales
0,00	0	52	Conseil de recherches médicales	(Conseil national de commercialisation des produits agricoles
0,00	0	246	(Conseil national de commercialisation des produits agricoles	Construction de défense (1951)
3,25	8	100	Construction de défense (1951)	Corporation commerciale canadienne
0,00	0	800	Corporation commerciale canadienne	Corporation du Centre national des arts
3,00	24	35	Corporation du Centre national des arts	Corporation Place du Havre
0,00	0	1	Corporation Place du Havre	Direction générale des parcs et des lieux historiques nationaux
0,00	0	99	Direction générale des parcs et des lieux historiques nationaux	Eldorado nucléaire
9,68	197	4 881	Eldorado nucléaire	Énergie atomique
4,04	2	127	Énergie atomique	Investissement
1,57	83	822	Investissement	Monnaie royale
10,10	0	21	Monnaie royale	Office canadien des provenances
0,00	1	10	Office canadien des provenances	Office canadien du poisson salé
10,00	85	415	Office canadien du poisson salé	Office de commercialisation du poisson d'eau douce
20,48			Office de commercialisation du poisson d'eau douce	

Accidents du travail (suite)

Ministères fédéraux, exercice financier 1987-1988

Ministères fédéraux	Années- personnes	Demandaes d'indem- nisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Service correctionnel	10 400	1 169	11,24
Services d'imprimerie du gouvernement canadien	1 300	3	0,23
Solliciteur général	298	18	6,04
Statistique	4 288	97	2,26
Surintendant des institutions financières	302	1	0,33
Transports:			
• Administration	2 050	44	2,15
• Groupe aviation	12 304	572	4,65
• Groupe maritime	6 152	741	12,04
Travail	886	23	2,60
Travaux publics	7 515	1 100	14,64
Vérificateur général	650	2	0,31
TOTAL	249 418	12 851	5,15

Accidents du travail (suite)

Ministères fédéraux,
exercice financier 1987-1988

Ministères fédéraux	Années- personnes	Demandes d'indem- nisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Conseil des sciences	30	1	3,33
Conseil du Trésor	809	1	0,49
Conseil économique	124	0	0,00
Conseil national de recherches	3 318	135	4,07
Consommation et Corporations	2 600	83	3,19
Contrôleur général	158	0	0,00
Cour canadienne de l'impôt	68	1	0,47
Cour fédérale	216	2	0,93
Cour suprême	80	0	0,00
Défense nationale	34 028	4 425	13,00
Emploi et Immigration	27 926	409	1,46
Energie, Mines et Ressources	4 788	137	2,86
Environnement	10 250	572	5,58
Expansion industrielle régionale	2 584	13	0,50
Finances	880	4	0,45
Gendarmerie royale	3 319	127	3,83
Justice	1 510	6	0,40
Musées nationaux	1 200	21	1,75
Office national de l'énergie	392	2	0,51
Office national des transports	752	14	1,86
Office national du film	925	15	1,62
Pêches et Océans	6 036	475	7,87
Résidence de son Excellence le Gouverneur général	116	9	7,76
Revenu :			
• Douanes et Accise	9 744	290	2,98
• Impôt	26 794	356	1,33
Santé et Bien-être social	10 944	237	2,17
Sciences et Technologie	200	1	0,50
Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes	40	0	0,00
Secrétariat d'Etat	3 234	25	0,77

Accidents du travail

Ministères fédéraux,

exercice financier 1987-1988

Ministères fédéraux	Années- personnes	Demandes d'indem- nisation	Nombre d'accidents par 100 employés
Administration du pipe-line du Nord	2	0	0,00
Affaires des anciens combattants	4 196	284	6,77
Affaires extérieures	4 188	30	0,72
Affaires indiennes et du Nord	5 176	69	1,33
Agence canadienne de développement international	1 139	9	0,79
Agriculture	14 000	762	5,44
Approvisionnement et Services	9 996	241	2,41
Archives nationales	784	34	4,34
Bibliothèque nationale	517	6	1,16
Bureau du Conseil privé	559	7	1,25
Bureau du directeur général des élections	105	5	4,76
Centre de la sécurité des télécommunications	670	8	1,19
Commissariat à la magistrature fédérale	33	0	0,00
Commissariat aux langues officielles	160	0	0,00
Commission canadienne des droits de la personne	170	2	1,18
Commission canadienne des grains	910	51	5,60
Commission d'appel de l'immigration	169	1	0,59
Commission de contrôle de l'énergie atomique	259	5	1,93
Commission de la capitale nationale	973	138	14,19
Commission de la Fonction publique	2 451	17	0,69
Commission de la réforme du droit	44	1	2,27
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	140	4	2,85
Commission du tarif	41	0	0,00
Commission nationale des libérations conditionnelles	313	0	0,00
Communications	2 412	39	1,62
Condition féminine	46	0	0,00
Conseil canadien des relations du travail	103	0	0,00
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	409	2	0,49
Conseil de recherches en sciences humaines	99	2	2,02
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	142	0	0,00

Administration de la loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisations versées en 1986-1987 (en dollars)	Part des frais d'administration assumée en 1987-88 (en dollars)	Total (en dollars)
Colombie Britannique	2 801 242	1 013 246	3 814 488
Alberta*	3 704 974	1 235 209	4 940 183
Saskatchewan	1 986 014	329 769	2 315 783
Manitoba	1 371 065	245 692	1 616 757
Ontario	16 048 177	3 188 309	19 236 486
Québec	10 733 405	2 134 284	12 867 689
Nouveau-Brunswick	871 039	108 092	979 131
Nouvelle-Écosse			
• fonctionnaires fédéraux	2 016 189	265 385	2 281 574
• Société de développement du Cap-Breton	8 577 689	698 578	9 276 267
• Société de développement du Cap-Breton (9A)	3 665 541	135 311	3 800 852
• anciens cas de silicose	619 044	20 213	639 275
Ile-du-Prince-Édouard	257 140	42 551	299 691
Terre-Neuve	683 140	116 852	799 872
Sous-total	53 334 659	9 533 491	62 868 048
Versements autres qu'à des commissions provinciales	1 159 731	0	1 159 731
Sous-total	54 494 390	9 533 491	64 027 779
Moins : recouvrements	24 572 584	2 385 014	26 957 598
Indemnisation nette totale	29 921 806	7 148 477	37 070 181

* Comprend les coûts des réclamations dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

États financiers (suite)

État des dépenses au titre des subventions et des contributions pour 1986-1987 et 1987-1988

SUBVENTIONS		
Programmes spéciaux de soutien de revenu :		
pour aider les travailleurs mis à pied par suite de la concurrence venant des importations, de la restructuration industrielle ou de sérieuses perturbations économiques dans une industrie ou une région (versements statutaires)		
Autres subventions		
(y compris les versements d'indemnités statutaires à des marins marchands : 8 000 \$ en 1986-1987 et 8 000 \$ en 1987-1988)	99	105
Total des subventions	92 241	105 809
CONTRIBUTIONS		
Contributions aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada		
Contributions aux syndicats et à leurs membres non affiliés au Congrès du travail du Canada	1 245	1 300
Contribution à des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndicats pour la formation syndicale	1 208	1 210
Fonds de recherche sur les répercussions du changement technologique	2 167	-
Programme sur les répercussions de la technologie	280	787
Contribution au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	403	415
Programme gouvernemental-syndical de détachement d'employés	736	-
Programme d'affectation d'employés	110	1 104
Fonds d'aide pour les affaires du travail	62	67
Total des contributions	10 473	9 295
TOTAL DES SUBVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS	102 714	115 104

(en milliers de dollars)

1986-1987

1987-1988

États financiers (suite)

État comparatif des dépenses par activité du Ministère
pour les exercices financiers 1986-1987 et 1987-1988

Activité	1986-1987	1987-1988
Service de médiation et de conciliation	3 995	4 738
Services généraux aux travailleurs	31 325	34 185
Politiques et communications	14 858	13 049
Adaptation des travailleurs	92 627	106 300
Indemnisation des accidents	37 386	38 736
Administration	12 089	11 398
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	192 280	208 406

(en milliers de dollars)

États financiers

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles pour les exercices financiers 1986-1987 et 1987-1988

	1986-1987	1987-1988
(en milliers de dollars)		
Travail — Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des activités liées au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	49 140	50 605
Travail — Subventions inscrites au budget des dépenses et contributions	10 564	9 391
Ministre du Travail — Traitement et indemnités d'automobile*	41	46
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands*	35 635	37 070
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs*	92 142	105 704
Contributions aux régimes de prestations de prestataires de services	4 714	5 586
Versement de revenu de l'année précédente*	44	4
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	192 280	208 406

*Versement statutaire

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les exercices financiers 1986-1987 et 1987-1988

Article de dépense	1986-1987	1987-1988
(en milliers de dollars)		
Personnel	38 969	41 709
Versement d'indemnités	35 626	37 070
Transports et communications	3 666	4 301
Information	1 757	1 868
Services professionnels et spéciaux	4 358	4 757
Location	343	266
Achats de services de réparation et d'entretien	511	473
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	963	1 192
Construction et acquisition de machines et de matériel (capital)	2 590	1 442
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	102 714	115 096
Autres dépenses	783	232
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	192 280	208 406

ANNEXE



entre la direction, les dirigeants syndicaux et les employés.

Au sein du Ministère, l'adaptation de

la main-d'œuvre est confiée à la gouverne d'un comité syndical-semaine pour examiner les demandes de dotation et s'occuper des personnes touchées.

ce sujet sont prises par un comité de

ces étudiants ont participé à un cours d'orientation de deux jours avec, au programme, une visite de la Colline parlementaire, une rencontre avec le Ministre, des présentations du Bureau du Conseil privé, de la Commission de la Fonction publique, du Secrétaire du Conseil du Trésor, du ministre des Finances, ainsi que de la sous-ministre du Travail et des cadres supérieurs du Ministère.

Le Ministère a continué d'accorder son appui aux initiatives récentes du gouvernement en ce qui concerne l'interdiction du tabac en milieu de travail. Un sondage récemment effectué auprès des employés et employées du Ministère a révélé que 82 % des répondants désiraient que le tabac soient totalement interdit ou à tout le moins restreint à certaines aires spécifiques. En septembre 1987, le Ministère a imposé une interdiction partielle de fumer dans ses locaux. Les employés désireux de cesser de fumer ont été invités à suivre un cours à cette fin et plus d'une centaine de personnes ont profité de cette offre.

L'an dernier encore, Travail Canada a été appelé à se conformer à deux objectifs non nécessairement compatibles, à savoir assumer sa part de la compression du budget et des effectifs tout en assumant de plus grandes responsabilités par suite des changements apportés au Code canadien du travail. Le Ministère a continué de contenir son effectif en absorbant la plupart de ses employés déplacés ainsi que plusieurs personnes dont les emplois ont été déclarés excédentaires dans d'autres ministères — un excellent exemple de la collaboration

effectuée. La Direction a effectué en décembre 1987 une évaluation en bonne et due forme du programme, et la décision a été prise de prolonger le programme jusqu'à la fin de l'année civile.

L'engagement que le Ministère a pris à l'endroit des travailleuses s'est particulièrement concrétisé au niveau des politiques internes en matière de personnel. Exclusion faite de la sous-catégorie de gestion est féminin — comparativement à 10,6 % pour l'ensemble de la Fonction publique.

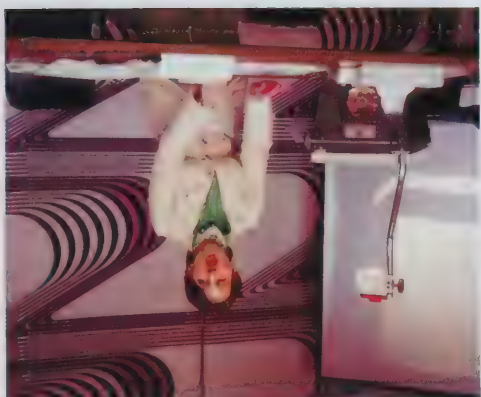
Comme le prévoient les politiques du gouvernement en matière d'égalité des chances à l'emploi, le Ministère a poursuivi ses efforts afin d'élargir les perspectives d'emploi pour les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. À cette fin, le Ministère a eu recours au Programme national de perfectionnement des autochtones ainsi qu'au Programme d'accès pour les personnes handicapées. La détermination de Travail Canada en ce qui concerne l'égalité des chances à l'emploi a reçu l'appui du Secrétaire du Conseil du Trésor qui fournit au Ministère toute l'aide dont il a besoin pour l'embauche des femmes dans les postes traditionnellement dévolus aux hommes comme le postes d'agents des affaires du travail.

Dans le cadre d'une autre initiative du gouvernement fédéral, le Programme d'emploi d'été pour les étudiants, le Ministère a embauché une quarantaine d'étudiants et d'étudiantes dans les diverses régions du pays. Dans la région de la Capitale,

pour la prestation efficace de ses programmes et de ses services, Travail Canada s'est entouré d'une équipe d'employés et d'employées bien formés et motivés dont bon nombre sont appelés à travailler dans les deux langues officielles. Afin de pouvoir s'assurer les services d'une telle équipe, la Direction du personnel veille, par le truchement de conseils et de soutien professionnel, à la bonne gestion des ressources humaines.

La Direction du personnel est responsable des relations du Ministère avec ses employés et à cette fin conseille les gestionnaires et les employés sur diverses questions liées à l'emploi. La Direction du personnel s'occupe normalement de domaines aussi variés que la classification, le recrutement et la dotation, les relations du travail, le traitement et les avantages sociaux, la formation et l'avancement professionnel, le détachement, l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et la planification des ressources humaines en général.

Travail Canada se distingue par son esprit d'innovation. À preuve, la Direction du personnel a prolongé l'an dernier son programme-témoin de détachement à des fins de perfectionnement professionnel dans des ministères fédéraux de Vancouver (voir page 34, région des Montagnes). La Direction cherche ainsi à favoriser le perfectionnement des employés de la Fonction publique, et plus particulièrement des employés des petites organisations ou des régions où les perspectives d'avancement sont limitées par les compressions budgétaires et la réduction des



LA DIRECTION
DU PERSONNEL

et Approvisionnement et Services (Canada, élaboré des ententes bilatérales dans le but d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Cet effort a été entrepris dans la foulée de l'initiative gouvernementale d'élargissement de l'autorité et de la responsabilité ministérielles.

La Direction a également coordonné la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de sécurité, conformément aux lignes directrices du Conseil du Trésor. Pour ce faire, la Direction a dû passer en revue la cote de sécurité de tous les dossiers d'information du Ministère ainsi que la cote de sécurité attribuée à chaque poste. De plus, un guide ministériel

de classement de l'information a été publié en se fondant sur les éléments de la politique en matière de sécurité. La Direction des services financiers et administratifs a de plus augmenté la capacité de son système automatisé de contrôle des engagements et des dépenses (ACCES) dans les différentes régions du Ministère. Elle a coordonné la mise en œuvre du nouveau service de voyages du gouvernement. Ce système permet une meilleure gestion de l'information et facilite le relevé des dépenses de voyages.

Travaillant en étroite collaboration avec la Direction du personnel, le comité de sécurité et d'hygiène du

Ministère et les syndicats, la Direction des services financiers et administratifs a mis en œuvre la politique gouvernementale qui interdit l'usage du tabac sur les lieux de travail. Le programme de cessation de l'usage du tabac qui a été graduellement mis en œuvre au cours de l'exercice donnera lieu à une interdiction totale de fumer à compter de septembre 1988.

L'organisation des mesure d'urgence pour le Ministère a été révisée et une formation donnée à tous les membres du personnel. Un guide de procédures et un système informatisé de révision de cette organisation ont été adoptés au cours de l'exercice.

a Direction des systèmes et des services de gestion joue pour le Ministère un rôle important dans l'exercice de son mandat. Elle fournit à ses divers clients, aux gestionnaires et aux employés de Travail Canada des services ployés de haute qualité grâce au travail d'une équipe dévouée et efficace.

La Direction des services informatiques

niveau système. Ce dernier devrait être entièrement fonctionnel au cours de l'exercice 1988-1989. L'informatique est également utilisée pour répondre aux demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Au cours de 1987-1988, la Direction a reçu 34 demandes de renseignements en vertu de ces deux lois.

La Direction des services ministériels

La Direction des services ministériels a achevé la mise au point de la méthode d'évaluation du Bureau de la main-d'œuvre féminine et de la Division de la recherche opérationnelle et du soutien technique du Service fédéral de médiation et de conciliation. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine doit faire l'objet d'une évaluation au cours de l'exercice financier 1988-1989. Des vérifications internes ont été effectuées au sein du Service de médiation et de conciliation, des services de sécurité et d'administration des contrats, de la Direction de l'hygiène et de la sécurité professionnelle et de la Direction de l'adaptation des travailleurs âgés (auparavant la Direction de l'adaptation des travailleurs).

Parmi les projets spéciaux exécutés par la Direction des services ministériels au cours de l'exercice faisant l'objet de la présente revue, notons une étude de la phase I du Système d'information sur les opérations dans les bureaux de district de Travail Canada et une étude sur les justes salaires effectuée pour le compte de la Division des conditions de travail. La Direction a de plus coordonné la participation du Ministère à l'étude du Conseil du Trésor sur un traitement égal pour un travail d'égale valeur.

La Direction des services financiers et administratifs

La Direction des services financiers et administratifs a, en étroite collaboration avec Travaux publics Canada

Le matériel informatique et les logiciels ont été changés au cours de l'exercice 1987-1988 afin de faciliter l'introduction des trois systèmes ministériels. Un quatrième système important a été mis en place dans trois bureaux régionaux. Enfin, une dizaine de systèmes articulés sur micro-ordinateurs ont été élaborés et mis en œuvre pour le compte des clients.

ministères à avoir paraphé un tel protocole.

La Direction a également joué un rôle important dans le processus de planification et d'organisation de la Conférence de planification stratégique de la sous-ministre à laquelle était convié le personnel du Ministère. Elle a été appelée à préparer le document de travail de la conférence intitulé *L'environnement de Travail Canada à moyen terme*, un compte rendu des discussions de la conférence a été distribué à la grandeur du Ministère. La conférence de planification a été suivie par une série de réunions régionales de planification.

La Direction s'occupe actuellement à remplacer la base informatisée de la bibliothèque appelée LABORLINE et utilisée pour le catalogage et l'indexation des documents par un tout

LA DIRECTION DES SYSTEMES ET SERVICES DE GESTION



l'hygiène et de la sécurité profession-
nelles. Ces expositions ont été pré-
sentées à travers le pays à l'occasion
des conférences d'organismes syndi-
caux et patronaux.

La Direction a également conçu et
préparé plusieurs présentations
audiovisuelles au moyen desquelles
elle informe les clients du Ministère
sur les services qu'offre le Bureau
des renseignements sur le travail et
sur certaines dispositions législatives
telles que le droit de refuser d'effec-
tuer un travail dangereux.

La section des relations avec les
médias a rédigé 47 discours pour le
Ministre, son secrétaire parlemen-
taire et la sous-ministre. Elle a
également répondu aux nombreuses
questions des médias et du grand
public. Enfin, elle a émis 59 communi-
qués sur les activités du Ministère.

Préoccupations des Canadiens et des
Canadiennes et à la façon d'atteindre
avec efficacité les auditoires visés.
Elle coordonne les activités de
communication pour l'ensemble du
ministère afin de faire en sorte que
les divers programmes d'information
soient complémentaires et complets.
La Direction a veillé à la publication
de 129 livres, brochures, rapports et
périodiques au cours de l'année, y
compris le matériel de soutien pour
la mise en oeuvre du Système d'infor-
mation sur les matières dangereuses
utilisées au travail.

Elle a de plus participé à 50 exposi-
tions visant à mieux faire connaître
les programmes du Ministère, plus
particulièrement les services du
Bureau des renseignements sur le
travail et du Bureau de la main-
d'œuvre féminine, et les activités
régionales dans le domaine de

*a Direction des communications est
en quelque sorte une voie à deux
sens permettant, d'une part, d'ache-
miner au public de l'information au
sujet des activités du gouvernement
et, d'autre part, d'aider les gens à se
prononcer quant aux politiques et
programmes de ce dernier. Le minis-
tère du Travail s'occupe d'un aspect
important de la vie des citoyens: leur
emploi. Il est donc impérieux que les
communications soient de la plus
haute qualité possible.*

Depuis 1900, Travail Canada renseigne
les travailleurs, les employeurs, les
gens d'affaires et les syndicats, les
organismes du gouvernement et le
grand public sur les questions liées
au monde du travail. La Direction des
communications offre aux gestion-
naires du Ministère de l'aide et
des conseils spécialisés quant à
l'interprétation des besoins et des

LA DIRECTION DES COMMUNICATIONS



à des activités éducatives dans le but d'aider les employeurs et les employés à mieux comprendre la nouvelle loi et de leur expliquer leurs nouvelles responsabilités.

Le S.I.M.D.U.T. est compatible avec le droit du travailleur de connaître les dangers auxquels il est exposé et ce qu'il faut faire pour les contrôler sur les lieux du travail.

Le 30 juin 1987, le parlement du Canada a adopté le projet de loi C-70, mettant en vigueur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail à l'échelle nationale. La loi comprend des modifications à la partie IV du Code canadien du travail, exigeant que les employeurs sous compétence fédérale se conforment aux dispositions du S.I.M.D.U.T. sur les lieux du travail.

Les modifications apportées au Règlement du Canada sur la sécurité et l'hygiène au travail, touchant les critères du S.I.M.D.U.T. pour les produits contrôlés aux termes de la Loi fédérale sur les produits dan-

gereux, ont été publiées en version finale dans la partie II de la *Gazette du Canada* le 20 janvier 1988.

Dès le 31 octobre 1988, le S.I.M.D.U.T. s'appliquera partout au Canada et, pour se préparer, le coordonnateur fédéral du système et son personnel ont assisté à un certain nombre de rencontres informelles parrainées par divers organismes nationaux.

Des séances de formation fédérales-provinciales-territoriales sur l'inspection ont été tenues dans les régions avec des organismes d'hygiène et de sécurité au travail et avec la participation d'autres ministères fédéraux intéressés au S.I.M.D.U.T., dont Con-sommation et Corporations Canada, et Santé et Bien-être social Canada. Travail Canada continuera à participer

propriétés du gouvernement du Canada, soit une baisse de 26 % comparativement à l'année précédente. Il n'y a eu aucun décès attribuable à l'incendie, mais neuf accidents ont été signalés. Les pertes matérielles ont baissé considérablement, passant de 5 456 314 \$ en 1985 à 1 033 309 \$ en 1986, soit le montant le moins élevé depuis 1972. Trois grands incendies représentaient plus de 51 % des pertes en 1986 : un incendie dans un immeuble à bureaux à Montréal occupé par Emploi et Immigration Canada (345 000 \$), un incendie à un centre de communication géré par Peches et Océans sur la rivière Sarita, en Colombie-Britannique (110 000 \$), et un incendie résidentiel à l'aéroport de Pickering en Ontario (75 000 \$).

Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.)

Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.) est un système national conçu pour assurer que les dangers posés par les matières produites ou utilisées dans les lieux de travail au Canada soient déterminés à partir des critères de classification normalisés, que l'information sur les dangers soit diffusée et que les travailleurs soient informés sur l'usage sûr de matières dangereuses, les mesures de protection et les traitements requis en cas d'exposition à ces produits.

d'hygiène et de sécurité profession-nelles en leur offrant des services techniques et de laboratoire. Au cours de la dernière année, la Division a contribué à l'élaboration de plusieurs règlements en fournissant le libellé des règlements et en affectant des conseillers techniques au groupe de travail chargé de les préparer.

Les ingénieurs, les techniciens et les chimistes de la Division ont présenté 44 cours à des agents de sécurité de Travail Canada et à d'autres personnes sur des sujets tels que l'hygiène industrielle, la récupération des informations des bases de données informatisées et les règlements maritimes. Ils ont aussi aidé les agents des bureaux régionaux à mener des enquêtes techniques sur des questions telles que le droit de refuser un travail dangereux, les enquêtes sur les accidents, les inspections de routine et les sources de danger telles que la qualité de l'air, les émanations de diesel, les solvants organiques et le bruit.

La Division a répondu à 2 200 demandes de conseils de la part d'agents de sécurité ainsi que de cadres du Ministère et de clients portant sur des sujets tels que le matériel de protection, l'échantillonnage de l'air, des éclaircissements sur les normes, la qualité de l'air dans les immeubles et l'amiante.

Le Laboratoire d'hygiène industrielle fait partie intégrante de la Division des services techniques. On y con-serve les troussees d'urgence et l'équipement technique d'enquête du Ministère et c'est la que sont effectuées toutes les analyses

La Direction de la prévention des incendies

d'échantillons d'air et les analyses générales. Cette année, on y a effectué 2 000 analyses chimiques et physiques sur 1 400 échantillons d'air et échantillons généraux aux fins de 230 enquêtes techniques. On y a aussi préparé 2 000 têtes d'échantillons et 200 pompes d'échantillonnage d'air pour utilisation dans les enquêtes techniques.

Le nouveau système d'enregistrement et de rapport du laboratoire constitue un grand pas en avant pour faciliter le travail. Il permet d'enregistrer les demandes de travaux, de coordonner l'affectation des tâches, de retracer tout le matériel servant aux enquêtes techniques, de produire des rapports analytiques et de compiler des rapports mensuels sur les activités de collecte d'échantillons du Ministère destinés aux régions.

Le Commissariat des incendies du Canada fait partie de la Direction de la prévention des incendies de Travail Canada. Le commissaire des incendies est chargé d'administrer, d'interpréter et d'appliquer les règlements de sécurité contre l'incendie. Il donne aussi des conseils et sert de liaison avec les autorités provinciales et municipales de sécurité contre l'incendie, en plus de représenter le gouvernement fédéral aux comités et organismes nationaux et internationaux de sécurité contre l'incendie.

Le mandat du commissaire des incendies découle de deux sources

différentes: la partie IV du Code canadien du travail, qui traite de l'hygiène et de la sécurité des employés sous la compétence fédérale, et un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor en vue d'offrir des services de protection contre l'incendie dans les immeubles abritant les ministères et organismes gouvernementaux et leurs occupants.

La prestation des services prévus dans le cadre du protocole d'entente relève du personnel de la Direction de prévention des incendies de l'administration centrale ainsi que du personnel dans les bureaux régionaux et de district. Les services comprennent l'inspection, les rapports et les enquêtes sur les incendies, des conseils en matière de politiques au Conseil du Trésor sur la protection contre l'incendie, la surveillance de la conception et de la construction des nouveaux immeubles pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes de protection contre l'incendie, le rapport des pertes attribuables aux incendies dans les propriétés du gouvernement du Canada, ainsi que des rapports sur les ministères et organismes gouvernementaux incapables ou refusant de se conformer aux normes. La Direction offre aussi des conseils relativement aux matériaux, aux systèmes, à la conception et aux méthodes de construction qui ne sont pas régis par les codes ou les normes, ainsi que dans les cas où il n'existe aucune méthode éprouvée établie.

En 1986, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, 207 incendies ont été rapportés dans les

et la sécurité professionnelles et avec les dispositions du Code canadien du travail.

La Division de l'indemnisation des accidents

La Division de l'indemnisation des accidents se prononce sur les réclamations, rédige des conseils techniques, en encourage la diffusion et évalue et élabore des politiques et des programmes relatifs à l'indemnisation des accidents. Ces programmes sont fondés sur la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, qui touche 380 000 employés des ministères, sociétés et organismes gouvernementaux au Canada et à l'étranger, sur la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et sur les Règlements en matière d'indemnisation des accidents impliquant des détenus en établissement pénal. Parmi les mesures spéciales adoptées cette année en vue d'améliorer l'efficacité de l'administration du programme d'indemnisation des travailleurs, soulignons une révision des méthodes administratives pour les détenus et l'élaboration de directives aux fins du Programme d'indemnisation des employés de l'État.

La Division de la recherche et de l'élaboration de programmes

En collaboration avec des tiers départementaux et d'autres organismes, la Division de la recherche et de l'élabo-

ration de programmes évalue les politiques et les besoins en programmes, et effectue des analyses techniques des lois et règlements en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle. La division effectue de la recherche, participe à l'élaboration des normes, compile des statistiques sur les accidents du travail et tiques sur les accidents du travail et les analyses. Elle interprète les lois et règlements (par exemple, le degré de participation des comités d'hygiène et de sécurité professionnelles dans les enquêtes sur les accidents) et dispense des conseils au personnel régional de Travail Canada, aux employeurs, aux travailleurs et aux autres organismes gouvernementaux sur des questions relatives à la législation et à la compétence.

La Division a participé à l'élaboration de lois et règlements touchant des domaines aussi variés que les niveaux de bruit et d'éclairage, l'extraction minière du charbon et de l'uranium, les substances dangereuses, la conduite de bateaux, de trains et d'avions ainsi que l'exploration et l'exploitation du pétrole et du gaz.

Cette année, la Division a évalué le Programme de surveillance médicale et environnementale de l'industrie du grain, consulté des associations de représentants des provinces, de l'industrie et des syndicats en vue d'élaborer un programme d'hygiène et de sécurité au travail pour l'industrie de la pêche, amorcé une étude sur l'efficacité des comités de sécurité et d'hygiène, et contribué à la mise sur pied d'un conseil consultatif sur l'hygiène et la sécurité au travail auprès du ministre du Travail.

Le personnel de la Division a travaillé avec divers ministères et organismes sur des propositions susceptibles de toucher l'hygiène et la sécurité des travailleurs, dont des modifications à la Loi canadienne sur la protection de l'environnement, et les règlements de l'environnement, ainsi qu'à la Loi sur le transport des marchandises dangereuses et à divers accords sur l'industrie hauturière du pétrole et du gaz, ainsi que sur le projet de loi sur le bureau d'enquête sur les accidents de Transports Canada. La division a détaché des employés dans les régions pour expliquer les divers changements apportés aux lois, aux règlements, aux programmes et aux politiques en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

La section de la statistique et de l'analyse a publié des rapports sur les statistiques relatives à l'indemnisation des accidents, aux décès et aux circonstances dangereuses, et a répondu à diverses demandes émanant des médias, de clients ou d'agents du Ministère. Cette section a aussi effectué plusieurs études d'envergure dans le but de fournir des données quantitatives et des analyses pour le programme d'Analyse de l'incidence des règlements.

La Division des services techniques

La Division des services techniques conseille le Ministère sur les questions d'ordre technique reliées à l'hygiène et à la sécurité au travail, et aide les responsables régionaux à exercer leurs fonctions en matière

(Centre de l'enseignement du Québec (90 829) : 173 607 \$
(Conférence canadienne des Trainers (9 241) : 171 195 \$
(Centrale des syndicats démocratiques (59 615) : 114 256 \$
(99 syndicats indépendants (600 122) : 1 120 465 \$
(19 boursiers : 89 992 \$.

Afin de bien faire connaître le Programme de formation syndicale, deux dépliant et une brochure intitulée *Relancer le défi* ont été publiés. La brochure rappelle l'histoire du programme, brosse un tableau d'ensemble de la formation syndicale offerte au Canada et souligne l'importance de poursuivre des études sur ce genre de formation.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail

La Direction élabore des programmes d'hygiène et de sécurité professionnels en se fondant sur des recherches effectuées sur des questions courantes, de même sur les lois, règlements et politiques en matière d'hygiène et de sécurité du travail et d'indemnisation des accidents. Elle fournit au personnel de Travail Canada une aide technique lors d'enquêtes sur les lieux concernant les produits toxiques, des situations dangereuses et autres problèmes se rapportant à l'hygiène et à la sécurité. Elle dispense également des renseignements techniques spécialisés

en matière d'ingénierie en sécurité industrielle, d'élaboration de programmes, de médecine industrielle, de sensibilisation des clients et d'indemnisation des accidents du travail.

Dans l'exercice de son mandat, la Direction consulte le personnel des bureaux régionaux de même que des groupes tels le Congrès du travail du Canada et les Employeurs des Transports et Communications de règle fédérale (ETC(OF)). Elle collabore avec le Comité d'hygiène et de sécurité professionnelles de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et de l'Association des Commissions des accidents du travail au Canada. La Direction fait également partie des comités d'établissement des normes de l'Association canadienne de normalisation.

Pour l'exercice faisant l'objet de la présente revue, la Direction s'était donné comme priorité de réviser les règlements d'hygiène et de sécurité professionnels émis en vertu du Code canadien du travail. Douze projets de recherches spéciales ont été effectués, dont un portant sur l'évaluation du programme de surveillance médicale et environnementale de l'industrie du grain et un autre sur l'élaboration d'un programme d'hygiène et de sécurité professionnels dans l'industrie de la pêche.

Le consultant médical principal

Le consultant médical principal conseille le Ministère sur des questions médicales touchant l'hygiène et la sécurité professionnelles et aide les

agents régionaux à exercer les fonctions qui leur sont dévolues en vertu des dispositions du Code canadien du travail. En plus de collaborer à l'élaboration des règlements sur les soins d'urgence, le consultant médical principal participe avec les spécialistes en hygiène industrielle de la Division des services techniques à des ateliers sur l'hygiène du travail offerts aux agents des affaires du travail des régions.

La Division de l'éducation et de l'information technique

La Division de l'éducation et de l'information technique prépare et distribue du matériel ainsi que des programmes éducatifs et informatifs en vue de renseigner les employeurs et les employés sur les critères de sécurité et d'hygiène du Code canadien du travail et ses règlements, et d'en encourager l'observance volontaire.

En 1987-1988, la division a produit plusieurs publications traitant de sécurité et d'hygiène, dont des brochures sur la prévention des blessures aux mains et aux yeux, ainsi que de l'information sur le Code lui-même et sur le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux. Une présentation audio-visuelle traite aussi du droit de refuser un travail dangereux, alors qu'une autre décrit les règles de sécurité et d'hygiène au travail, ainsi que le rôle des comités de sécurité et d'hygiène et des représentants. La division a aussi offert des séances de formation de base pour familiariser les agents de sécurité avec l'hygiène

niques spécifiques telles que le traitement des griefs, l'arbitrage, la négociation collective, l'étude des temps, les relations publiques, le changement technologique, l'hygiène et la sécurité professionnelles, l'évaluation d'emplois et la formation des instructeurs.

Des cours en économie, droit du travail, affaires internationales, droits de la personne, indemnisation des travailleurs, évolution des relations du travail, lesquels renseignent davantage les participants sur les grandes questions qui touchent l'environnement dans lequel évoluent les syndicats.

En 1987-1988, le Programme de formation syndicale a permis de distribuer une somme de 7,3 millions de dollars que se sont partagée six centrales syndicales, 95 syndicats indépendants, et 19 membres de syndicats qui ont reçu des bourses d'une valeur maximale de 5 000 \$ pour suivre des cours, effectuer de la recherche ou préparer des documents sur des questions intéressant le mouvement syndical.

Les fonds aux organisations du travail sont distribués sur la base de 1,93 \$ par membre. Voici de quelle façon ces fonds ont été répartis en 1987-1988 (le chiffre entre parenthèses correspond au nombre de membres):

Congrès de travail du Canada (2 286 237): 4 827 582 \$

Confédération des syndicats nationaux (221 889): 428 246 \$

Fédération canadienne du travail (213 812): 412 657 \$

La Division de la formation syndicale

tion et adoptera des procédures qui aideront les petits employeurs à se conformer aux exigences de la politique d'égalité salariale.

Le Programme de formation syndicale fournit une aide financière aux organismes syndicaux canadiens légalement constitués qui désirent offrir à leurs membres et à leurs dirigeants une formation qui les aidera à s'occuper des problèmes de plus en plus complexes des relations industrielles. Grâce à cette formation, les membres des syndicats peuvent acquérir les connaissances et les compétences requises dans l'exercice de fonctions de direction, non seulement au sein du mouvement syndical, mais également dans les structures sociales et politiques de leurs communautés.

Le succès du programme peut se mesurer par le nombre de leaders durement formés qui émergent des 100 000 travailleurs et travailleuses syndiqués qui participent chaque année à ces programmes. Les cours offrent ce qui suit:

La formation de base en leadership afin de préparer les nouveaux délégués syndicaux à mieux exercer leurs responsabilités et de leur faire bien comprendre le rôle des dirigeants syndicaux, de l'administration syndicale et des femmes au sein du mouvement syndical;

Des cours d'introduction sur des tech-

liations possibles préalablement à une consultation avec les autres parties intéressées.

La Division de l'équité salariale

La Division de l'équité salariale veille à la promotion et à la surveillance des éléments de la loi se rapportant à l'égalité salariale au sein des industries assujetties à la compétence fédérale. Le personnel de cette division de Travail Canada est entre en rapport avec les 550 plus importants employeurs, qui totalisent un effectif de 400 000 personnes, et la majorité commencent à mettre en application les politiques en matière d'égalité salariale.

La Division a préparé et distribué sur une vaste échelle une trousse d'information sur l'égalité salariale et organisé des colloques et des présentations sur ce sujet à l'intention des groupes d'employeurs et d'employés, des associations, des syndicats et d'autres clients de Travail Canada. Trois des principales associations d'employés — l'Association canadienne des diffuseurs, l'Association canadienne du camionnage et l'Association canadienne des démenageurs — travaillent actuellement à l'élaboration de plans d'évaluation des emplois à l'intention de compagnies membres qui s'en serviront dans le processus de mise en œuvre d'une politique d'égalité salariale.

Au cours du prochain exercice financier, la division élaborera et mettra en œuvre son programme d'inspec-

lieux de travail, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail, les enquêtes sur des accidents mortels et la prévention des accidents.

Dans le cadre de l'initiative fédérale provinciale, les experts techniques en électricité de Travail (Canada ont été mis à contribution dans une série de colloques sur la sécurité en électricité qui ont été offerts en Nouvelle-Ecosse et au Nouveau-Brunswick. Les représentants de Travail Canada et un membre de la Division des services juridiques ont été appelés à faire des présentations à environ 35 agents régionaux de sécurité de la région de l'Atlantique qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont appelés à passer en revue les procédures juridiques aux fins de la préparation des poursuites. Les agents régionaux ont aussi partagé leurs compétences en matière de sécurité-incendie avec les agents du ministère des Pêches et des Océans qu'ils ont aidés au niveau de l'élaboration et de la présentation d'un programme de protection dans les ports.

Le bureau régional a été saisi de 5 903 demandes d'indemnisation d'accidents et a réussi à recouvrer un montant de 2 163 012 \$ en dommages spéciaux et généraux pour des réclamations à des tierces parties.

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail

La Direction assure le contrôle, la

La Division des normes d'emploi

fédéral.

mise à jour et la promotion des normes du travail régissant les travail- leurs et les travailleuses relevant de la compétence fédérale. Elle consulte les syndicats et les employeurs relativement aux changements aux règles d'aide financière à l'appui de formation syndicale. Sa Division de l'équité salariale veille à la mise en oeuvre de la loi fédérale sur l'égalité salariale dans les entreprises relevant de la compétence du gouvernement

Les employés et employées relevant de la compétence fédérale sont protégés par les normes sur le salaire minimum et d'autres normes d'emploi. Les travailleurs et les travailleuses ont droit à une telle protection et la plupart des employeurs reconnaissent volontiers leurs responsabilités à cet égard. La plupart des employeurs qui ne se conforment pas à ces normes le font plus par ignorance que par mauvaise volonté.

(quelle que soit la cause sous-jacente aux problèmes, la Division des normes d'emploi solutionne les problèmes en se fondant sur deux lois fédérales. La première est la partie III du Code canadien du travail qui traite du salaire minimum, des congés annuels, des congés fériés, des congés de maladie, des congés de maternité, des congés pour obligations familiales, des congés de deuil, des préavis de cessation d'emploi, des indemnités de départ, des heures de travail et de

L'indemnité de surtemps, et de la politique en matière de harcèlement sexuel. La deuxième loi est la Loi sur les justes salaires et les heures de travail qui établit les normes (les- quelles varient d'une région à une autre selon le marché du travail local) pour les travailleurs et travailleuses de la construction qui relèvent de la compétence fédérale, y compris ceux et celles qui effectuent des travaux de rénovation, de réparation et de démolition.

La Division établit et applique les normes du travail conformément au Code et donne une orientation et un appui aux programmes régionaux ayant pour objet l'observance de la partie III du Code canadien du travail. Elle s'occupe notamment de l'application du projet de loi C-97 qui fait en sorte que les employeurs continuent de verser les mêmes contributions au titre de la pension, du régime de santé et d'invalidité aux employées et employés qui s'absentent pour un congé de maternité, de garde d'enfants ou de maladie. Les dispositions du projet de loi C-97 sont entrées en vigueur le 17 décembre 1987.

La Division a en outre passé en revue la législation sur les conditions de travail dans les autres juridictions et, dans le cadre de son programme d'évaluation des normes fédérales du travail, a effectué une analyse technique des règlements sur les normes de Travail Canada et des méthodes de récupération des salaires, la Direction a

entrepris une étude interne des amé-

raux dans le champ de compétence

élargie.

Les responsables du bureau régional de la Fédération du travail et du Conseil du travail dans les quatre provinces de l'Atlantique. Des séances d'information ont été organisées afin de répondre aux besoins des groupes spécifiques tels l'Association des diffuseurs et les nouveaux employés des mines de charbon. Des représentants du bureau régional ont également fait partie du comité de planification de la Semaine annuelle de sécurité du collège universitaire du Cap Breton et pris une part active aux activités organisées dans le cadre de cette semaine. Ils ont également participé au comité interministériel sur la sécurité dans l'industrie de la pêche et collaboré à l'organisation de la réunion annuelle du Conseil de gestion de la main-d'œuvre de l'Île-du-Prince-Édouard, réunion à laquelle ont assisté plus de 200 délégués venus discuter de grands thèmes comme l'hygiène et sécurité professionnelles et le nouveau Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.).

Le bureau de la région de l'Atlantique a également assumé une présence importante à la meilleure rencontre encore jamais tenue dans le cadre de la Conférence annuelle du Conseil de sécurité de la Nouvelle-Écosse. Environ 200 agents de sécurité des organismes fédéraux et provinciaux de la région de l'Atlantique ont assisté aux présentations de Travail Canada sur des questions aussi importantes que la présence de sidatiques dans les

d'inauguration officielle de ce bureau.

Cette année, le bureau de la région de l'Atlantique a mis l'accent sur les programmes de prévention et d'éducation de la clientèle. Ainsi, 2 700 contacts ont été faits auprès des clients afin de faire connaître les programmes, d'exercer un suivi des activités et de veiller à l'application des règlements fédéraux. De plus, 226 nouveaux comités de sécurité ont été établis, ce qui porte à 600 le nombre total de ces comités pour l'ensemble des provinces de l'Atlantique. Diverses séances conjointes patronales-syndicales ont été organisées à des endroits comme le chantier naval du ministère de la Défense nationale à Halifax; ces séances avaient pour but de passer en revue et d'améliorer le programme de sécurité des lieux de travail. Aux mines de charbon de la Société de développement du Cap-Breton, les parties patronale et syndicale et les représentants de Travail Canada ont conjugué leurs efforts afin de diminuer la fréquence des blessures invalidantes.

Le bureau régional a maintenu une excellente liaison avec les autres ministères responsables de l'administration des dispositions du Code en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle s'appliquant, entre autres, au personnel itinérant et à la navigation. Des réunions ont été organisées avec les homologues fédéraux afin de discuter des responsabilités et des compétences du palier régional en ce qui a trait au protocole d'entente intervenu entre Travail Canada et d'autres ministères fédé-

12 633 \$ en bourses à des syndiqués. La région a en outre fourni une aide financière à de grandes centrales syndicales de la région.

Dans le but de bien renseigner ses clients sur les tendances et les précédents juridiques au Québec en matière d'indemnisation au Québec des accidentés du travail de même que sur les directives du Conseil du Trésor sur la réintégration au travail, le bureau régional a fait partie de plusieurs comités et groupes interministériels. Il a également offert diverses séances d'information. À l'exclusion des salaires et des frais d'administration, près de 10 millions de dollars ont été versés en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État au titre des indemnisations pour des blessures subies au travail.

Afin de décentraliser davantage les activités dans la région et d'assurer une meilleure présence dans le secteur du sud-ouest de la région, le bureau du district sud-ouest de Montréal a été relocalisé à Verdun. Ce bureau est doté d'un gestionnaire de qui relèvent 12 agents des affaires du travail et des employés de soutien. Le bureau du district nord-est de Montréal, qui partage actuellement les mêmes installations que le bureau régional, sera d'ici peu relocalisé dans l'est de la ville.

La région de l'Atlantique

Travail Canada a ouvert un bureau auxiliaire dans l'Île-du-Prince-Édouard afin de mieux servir la clientèle de cette province qui relève de sa compétence. L'honorable Pierre H. Cadieux a présidé la cérémonie

de sa structure. La région a été divisée en deux districts, le district Rideau

et le district Outaouais, et un gestionnaire a été placé à la direction de chacun de ces districts. Des postes de conseillers techniques en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle et de normes du travail ont été créés et comblés. Un directeur adjoint responsable des opérations pour les deux districts a également été nommé.

Un des éléments caractéristiques du système de transport public dans la capitale canadienne, les autobus articulés de OC Transpo, a été reconnu comme cause possible de malaise pour les chauffeurs assignés à ces autobus. Cette question est devenue d'autant plus urgente que, chaque jour, une dizaine de chauffeurs refusaient de conduire ces autobus en raison des odeurs et vapeurs nocives que dégagent leurs moteurs diesels.

À la demande de OC Transpo et du syndicat en cause, le bureau régional de Travail Canada a effectué des tests sur la qualité de l'air dans ces autobus et une enquête minutieuse a été menée pendant plusieurs mois. Les deux parties ont été informées de leurs droits et obligations ainsi que des incidences qu'ils entraînent sur les procédures et les méthodes. Les deux parties ont trouvé une solution au problème et ainsi évité que la situation ne dégénère en un conflit de travail important.

Enfin, grâce aux bons offices du personnel du bureau régional, 41 personnes ont touché un montant total de 106 193,19 \$ que leurs employeurs ont dû verser par suite de dérogation

à la partie III du Code canadien du travail.

La région du Saint-Laurent

Dans l'exercice de 57 inspections et en réponse à 506 plaintes, les agents du travail de la région du Saint-Laurent ont, en vertu de la partie III du Code canadien du travail, réussi à obtenir la somme totale de 252 744,86 \$ pour le compte de 663 employés et de 153 plaintes de congédiement injuste et, dans cinq cas, les plaignants ont pu réintégrer leurs fonctions. Un montant global de 302 360,10 \$ a également été versé à la suite de 61 demandes d'indemnisation.

Le bureau régional a poursuivi ses activités auprès des comités et des représentants en hygiène et sécurité professionnelle. Les membres du personnel sont intervenus dans 375 cas pour établir des comités et pour fournir des renseignements et de la formation, ce qui a permis de résoudre de nombreux problèmes liés à l'application et à l'interprétation du Code, tout en mettant l'accent sur le rôle des ces comités en matière d'enquêtes sur les situations dangereuses.

Quant aux autres interventions en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles, 125 faisaient suite à des plaintes, 208 étaient des enquêtes sur des accidents, 81 des inspections, 28 des suivis, 102 des enquêtes spéciales, 41 avaient trait à un refus de travailler, et une était une vérification d'hygiène et de

pris part à des conférences impor-

de fondation, à Québec, de la Fédération canadienne du travail et à la Conférence bisannuelle de l'Association internationale de l'amiante où, pour la première fois, les délégués du gouvernement et du syndicat ont été autorisés à assister aux réunions traitant des problèmes complexes associées à l'utilisation de l'amiante. Le bureau a monté un stand d'information à l'occasion des réunions organisées à Montréal dans le cadre de la Semaine de la santé et de la sécurité professionnelles et offert cinq séminaires sur les comités d'hygiène et de sécurité lors du congrès de l'Association des câblo-distributeurs du Québec qui représentait presque toute l'industrie de la câblo-distribution dans la région du Saint-Laurent. L'association représentait environ 5 000 employés et employées de la région.

Une tournée régionale, comprenant sept séances d'information sur le Code canadien du travail, a été organisée pour l'Association canadienne de la radio-télédiffusion française au Québec. Une autre séance d'information a été organisée à l'intention des étudiants de la faculté de droit de l'université Laval qui ont pu ainsi mieux comprendre les différences entre les lois fédérales et les lois provinciales en matière de travail.

Dans le cadre de son Programme d'aide financière à la formation syndicale, le bureau régional a accordé 210 875 \$ en subventions à 17 syndicats de la région représentant au total 109 262 membres, et remis

des interventions ont permis d'améliorer les pratiques et les normes. Au cours de la période faisant l'objet de la revue, trois poursuites ont été entreprises pour dérogation aux dispositions du Code canadien du travail.

En ce qui a trait aux conférences, ateliers et séances d'information, le bureau a participé, entre autres, à une conférence stratégique tenue à Toronto où il a été question des nouvelles tendances dans le milieu du travail qui influencent Travail Canada. Le bureau a également participé à une séance d'information organisée par la Commission canadienne des droits de la personne à l'intention de tous les agents de la région de Toronto. Un brefing a également été donné par le bureau aux représentants du ministère ontarien des Transports concernant l'émission de permis en vertu du règlement sur les heures de travail. En complément aux ateliers sur les comités d'hygiène et de sécurité offerts l'an dernier, le bureau a accordé une attention particulière à plusieurs comités qui étaient aux prises avec des problèmes de procédures.

Le bureau de la région des Grands Lacs a été saisi de 10 198 plaintes touchant des questions d'indemnisation et de 1 904 réclamations en cours pour le compte de travailleurs devenus complètement invalides.

La région de la Capitale

Étant seulement à sa deuxième année d'existence, le bureau de la région de la Capitale a axé ses efforts sur la consolidation de son organisation et

automatisées et des procédures de sécurité au travail instituées.

La région des Grands Lacs

Ce bureau régional s'est adjoint un quatrième district pour administrer les programmes du Ministère dans un nombre croissant d'entreprises situées dans la région du nord de l'Ontario et du nord de Toronto. Les bureaux de district ont été automatisés afin que puisse être exercé un meilleur suivi des affectations de travail.

Les agents des affaires du travail ont été saisis de plus de 2 200 plaintes, enquêtes ou inspections. De ces plaintes, 34 % se rapportaient à des questions d'hygiène et de sécurité et les autres, à des questions de normes du travail. Cent quarante inspections de sécurité-incendie ont aussi été effectuées au cours de la période faisant l'objet de la présente revue.

La section des techniques de protection contre les incendies a effectué un examen de 1 516 plans et l'inspection de 26 installations. Elle a de plus adopté un nouveau logiciel, le Système d'acheminement de projet.

Le personnel des bureaux régional et de district a été appelé à intervenir dans des conflits mettant en cause diverses industries, notamment pour des raisons de dangers inhérents à certaines fonctions, de maintenance de substances dangereuses, d'expositions à des émanations nocives et d'hygiène et de sécurité. La plupart de fonctionnements des comités incendie sur les réserves, et de mode autres contaminants, de sécurité-

5 000 personnes ont assisté à l'un des 156 ateliers offerts entre les mois de mai et août. Le bureau régional a reçu au cours de l'exercice 1987-1988 environ cinq demandes par mois d'information technique du Centre de référence canadien d'hygiène et de sécurité au travail pour lequel le bureau régional est un point d'accès enregistré.

La région du Centre a enregistré une hausse importante du nombre de plaintes relativement aux normes du travail et aux congédiements injustes. En ce qui a trait à la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, le service d'indemnisation a réussi à obtenir des indemnités d'une valeur totale de 82 000 \$ pour les employés blessés au travail par suite de la négligence d'une tierce partie.

Le bureau régional a participé cette année encore au week-end de formation syndicale organisé par le Conseil du travail de Winnipeg, où il a offert des ateliers de formation, brosse un tableau des activités de Travail Canada et expliqué les grandes lignes du Code canadien du travail. Le ministre du travail, M. Pierre H. Cadieux, a prononcé le discours d'ouverture de la conférence sur la sécurité au travail organisée par le Conseil de sécurité du travail du Manitoba.

L'Office de commercialisation du poisson d'eau douce a, avec le concours du personnel du bureau régional et de ses propres employés, mis de l'avant un projet d'hygiène et de sécurité au travail fort intéressant. Dans le cadre de ce projet, certaines fonctions manuelles, qui étaient causes courantes d'accidents, ont été

de Vancouver des inspections miniploées et employées, et recouvré à ce titre 193 107 \$ en salaires dus.

La région du Centre
 Les activités d'éducation de la clientèle et de consultation auprès des conseils de bandes ont de toute évidence contribué à réduire le nombre de plaintes émanant de cette source concernant les conditions d'emploi.

À d'autres égards, les membres du personnel du bureau régional ont assisté à diverses conférences et réunions, notamment à l'inauguration du travail de l'Alberta, et aux conférences annuelles de la Fédération du travail de la Colombie-Britannique et de la Fédération du travail de l'Alberta. Il a de plus total de 458 286,24 \$.

L'indemnisation.

Les services techniques de protection contre les incendies de la région ont été appelés à faire l'examen de 360 projets, dont les plus importants sont le parc olympique de Calgary, l'Institut de recherche sur les maladies animales de Lethbridge, le laboratoire de recherche de Pêches et Océans de Vancouver (Ouest, la phase I de Place du Canada à Edmonton.

Le bureau de la région des Montagnes administré à Vancouver le Programme des conseils de bandes ont de toute évidence contribué à réduire le nombre de plaintes émanant de cette source concernant les conditions d'emploi.

Dans l'exercice de ses responsabilités liées à l'administration des dispositions des normes d'emploi du Code canadien du travail, le bureau régional a été saisi de 636 plaintes, dont 529 constituaient des violations aux dispositions du Code, et a recouvré la somme de 421 547,95 \$ pour le compte de 708 employés et employées. Il a réglé 75 % des plaintes pour congédiement injuste, touchant 56 em-

ployés et employées, et recouvré à ce titre 193 107 \$ en salaires dus.

Le bureau régional a embauché cette année encore un étudiant pour assister des ateliers sur la prévention des blessures au dos et aux yeux. Environ

Un certain nombre de problèmes de compétence ont découlé de cette situation et, en février 1987, les trois ministres du travail compétents, MM. Pierre H. Cadieux du gouvernement du Canada, Grant Schmidt de la Saskatchewan et Gérard Lecuyer du Manitoba ont conjointement décidé d'assujettir toutes les activités de la Hudson Bay Mining and Smelting Company, adoptée en 1947, a placé sous compétence fédérale les activités de cette entreprise qui chevauche la frontière du Manitoba et de la Saskatchewan. En l'absence d'un règlement fédéral sur les minerais, les deux provinces appliquent sur leur territoire respectif leurs règlements aux travaux dans la partie souterraine de la mine tandis qu'en surface, Travail Canada applique la partie IV du Code canadien du travail avec la collaboration des provinces.

La région du Centre
 Le bureau régional a embauché cette année encore un étudiant pour assister des ateliers sur la prévention des blessures au dos et aux yeux. Environ

Le bureau régional a embauché cette année encore un étudiant pour assister des ateliers sur la prévention des blessures au dos et aux yeux. Environ

grâce au Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT), qui a été implanté à travers le Canada l'an dernier. Ce système tient à jour les données sur les clients et sur la charge de travail du Ministère.

Les régions

La région des Montagnes

Dans l'exercice des responsabilités qui leur sont dévolues en vertu des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité au travail contenues dans le Code canadien du travail, les agents de la région des Montagnes ont été appelés à intervenir dans plusieurs cas où des employés refusaient de travailler.

L'enquête sur les circonstances d'un accident qui a coûté la vie à un travailleur d'expérience d'une meunerie a mis en lumière le besoin d'exercer une vigilance de tous les instants en matière de sécurité. Des poursuites ont été entreprises contre un employeur à la suite d'un accident mortel survenu dans l'industrie du camionnage, ainsi que d'un accident évité de justesse mettant en cause la mauvaise condition d'un monte-charge.

Les discussions subséquentes à un accident mortel dans le secteur ferroviaire ont amené l'employeur à modifier l'ensemble de ses procédures d'enquêtes sur les accidents et la formule de participation des comités d'hygiène et de sécurité.

Le personnel de la région des Montagnes a de plus effectué à l'aéroport

Les agents et agentes des affaires du travail s'occupent de l'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, des normes d'emploi et des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail contenues dans le Code canadien du travail et dans les règlements connexes. Ces agents et agentes s'occupent des cas d'employés qui refusent d'exécuter leur travail parce qu'il présente un danger et veillent à ce que les causes du danger soient corrigées; ils effectuent des inspections, des enquêtes techniques et des enquêtes à la suite d'accidents. Ils font enquête sur les allégations de congédiement injuste et, lorsqu'il y a lieu, amènent l'employeur à prendre les mesures correctives qui s'imposent et collaborent des salaires en souffrance (qui représentent un montant assez important chaque année). Ils administrent également un programme d'équité salariale dont l'objet est de faire disparaître toute discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le personnel régional aide les clients à trouver les meilleures lignes de conduite possibles et les solutions à leurs problèmes; il collabore en outre à la mise en place de comités de santé et d'hygiène et sensibilise les employés et les employeurs à leurs droits comme à ceux de l'autre partie.

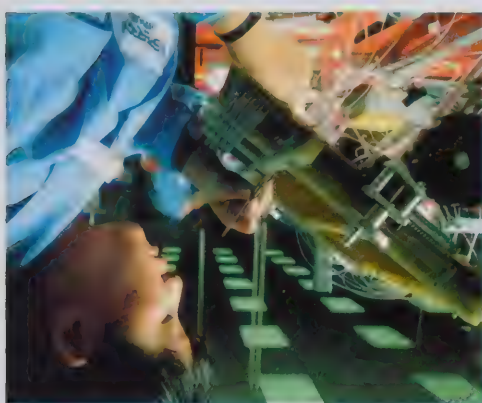
Le programme vise aussi l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et la négociation d'ententes fédérales-provinciales par l'intermédiaire de la Division d'indemnisation des accidents à l'administration centrale et dans les régions. Toutes ces fonctions sont facilitées

l'objectif du Programme des opérations est de desservir les nombreux clients du pays, qu'il s'agisse d'employeurs, de syndicats ou de travailleurs non syndiqués et ce, de la façon la plus uniforme et la plus efficace possible. Nos agents des affaires du travail ne ménagent aucun effort pour que le système fonctionne bien.

Le Programme des opérations vise l'administration et l'application de la partie III (les Normes du travail) et de la partie IV (Hygiène et sécurité professionnelle) du Code canadien du travail et des règlements connexes. Il prévoit également l'administration de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands.

Le Programme des opérations couvre les cinq aspects suivants : les relations en matière d'emploi et les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène au travail, la prévention des incendies, les systèmes et services de gestion, et les opérations régionales. Travail Canada compte six bureaux régionaux qui s'occupent de traduire les programmes du Service fédéral de médiation et de conciliation en des mesures courantes pour le bénéfice des 900 000 personnes relevant de la compétence du gouvernement fédéral travaillant dans 34 000 lieux de travail au pays. À chaque bureau régional sont rattachés des bureaux de district et des bureaux auxiliaires dont l'effectif est composé d'agents des affaires du travail.

LE PROGRAMME DES OPERATIONS



Transports sur l'alcool et les drogues dans l'industrie ferroviaire. Le Ministère a de plus été membre du Comité directeur national sur la consommation de drogues en milieu de travail, qui a consulté les représentants des syndicats, du patronat, de l'industrie, du secteur médical, du secteur juridique et d'autres experts et groupes d'intérêts du pays.

Le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine reçoit un volume élevé de demandes. En 1987-1988, il a reçu 1 306 demandes de référence et traité 1 409 demandes de prêts à des étudiants, chercheurs et autres personnes pour qui le Centre est une source essentielle de renseignements.

La Direction de la consultation-clients

Le nom de cette direction reflète l'importance qu'accorde Travail Canada à la qualité de ses communications et de ses relations de travail avec ses groupes clients au sein des syndicats, du monde des affaires et des adultes.

Cette direction constitue aussi une

des groupes d'employeurs, de syndi-
qués et de femmes au sujet des
sondages récemment publiés sur les
conditions d'emploi des travailleurs
et des travailleuses à temps partiel
dans le secteur de compétence
fédérale.

Un vidéo a été réalisé pour le compte
du Bureau de la main-d'œuvre fémi-
nine sur le thème du harcèlement
sexuel en milieu de travail. Préparé à
l'intention des employeurs, des syn-
diqués et des employées, des syn-
dicats, des groupes de femmes et des
membres du public en général, ce
vidéo dégage en termes clairs les obli-
gations des employeurs et les droits
des employés et employées en vertu
du Code canadien du travail, dénonce
les fausses conceptions et donne des
renseignements précieux sur la pré-
vention et les recours possibles.

Enfin, le Bureau de la main-d'œuvre
féminine a étudié l'évolution sur la
scène internationale de la question
de l'équité salariale et passé en revue
d'autres conventions et instruments
utilisés pour améliorer la situation
des femmes dans le monde. Plus près
de nous, le Bureau a coordonné la
participation de Travail Canada à des
études sur la consommation des
drogues en milieu de travail, le
dépistage de la toxicomanie et les
programmes d'aide aux employés et
employées, y compris celui du Groupe
spécial des responsables fédéraux-
provinciaux, groupe mis sur pied par
les ministres du Travail et qui doit
d'ailleurs soumettre son rapport sous
peu. Des représentants du Bureau
ont participé à titre d'observateurs
au Groupe de travail du ministre des

eu une incidence notable sur les relations entre les syndicats et le gouvernement.

Le Fonds d'aide pour les affaires du travail a pour but de favoriser la participation du mouvement syndical aux discussions sur des questions liées à la politique et aux initiatives visant à améliorer la collaboration syndicale-patronale et syndicale-gouvernementale.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine

Dix projets ont été financés grâce à ce Fonds, notamment des symposiums sur les préoccupations exprimées concernant des questions de politique publique tels les problèmes des travailleurs et des travailleuses âgées sur le marché actuel du travail.

Au cours du XX^e siècle, les lieux de travail ont été profondément marqués par l'évolution du rôle des femmes dans la société. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine, créé en 1954, fait la promotion de l'égalité des chances pour les femmes en milieu de travail au moyen de recherches, de politiques et de programmes et de projets de promotion et d'éducation. Le Bureau comprend deux grandes divisions, à savoir celle de la **recherche et de la politique**, et celle de l'**information et l'éducation**. La première effectue des travaux de recherche sur les questions de grande importance pour les femmes au travail et élabore des projets de politiques visant à améliorer les conditions de travail des femmes. Quant à la seconde, elle

exploite, en plus d'administrer des programmes touchant la main-d'œuvre féminine, le Centre de référence du Bureau et gère le Fonds commémoratif Marion V. Royce.

Marion V. Royce, qui est décédée en septembre 1987, fut la première directrice du Bureau de la main-d'œuvre féminine, une étape de sa longue et éminente carrière d'éducatrice et d'activiste. Il va sans dire qu'un meilleur nom n'aurait pu être choisi pour ce fonds. Onze subventions ont été accordées en 1987-1988 pour aider à appuyer la recherche et d'autres projets dont l'objectif est d'améliorer la situation des femmes au travail.

Le programme d'expositions du Bureau a été fort chargé cette année. Des réunions avec des groupes de femmes, des représentants et représentantes de syndicats, des employés et des employées, ainsi que des colloques pour les enseignants et des journées d'orientation professionnelle pour les étudiantes sont autant de moyens utilisés pour distribuer de l'information sur la situation des femmes au travail et pour répondre aux demandes des personnes qui s'intéressent à cette question. Le vidéo produit en 1987-1988 et intitulé *Travillons pour l'égalité* trace les grandes lignes du rôle que joue le Bureau dans le processus d'évolution des femmes et du milieu du travail. La présentation est utilisée pour catalyser les discussions lors de colloques ou de réunions et pour améliorer les expositions du bureau.

Le Bureau de la main-d'œuvre

féminine, dont les plus récentes sont les *Femmes dans la population active*, qui présente des données statistiques complètes, et *Un salaire égal: Les négociations collectives et la loi: Les textes des allocutions*, qui est un recueil de discours prononcés dans le cadre d'un colloque de représentants syndicaux, est le troisième d'une série de volumes publiés par le Bureau sur le thème de l'égalité salariale pour les femmes. Le Bureau a également parrainé un colloque sur l'évaluation sans distinction de sexe aux fins des programmes d'équité

En 1987-1988, la Division de la recherche et de la politique a passé en revue diverses questions allant du harcèlement sexuel aux efforts déployés par les employeurs pour mettre en application des mesures assurant aux femmes l'équité en matière d'emploi. (Considérant l'intérêt que suscite la question de la santé des femmes en milieu de travail, le Bureau a préparé une bibliographie annotée sur les dangers possibles pour la reproduction que présentent divers lieux de travail.

Sensibilisé au fait qu'il devient de plus en plus pressant d'adapter les conditions de travail en fonction de la nature rapidement changeante de la vie familiale dans la société canadienne, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a commandé des recherches sur des sujets tels que les congés parentaux, l'interaction entre le travail et la vie de famille, le travail à temps variable et à temps partiel, et l'emploi partagé. Il a mené à terme les consultations entreprises auprès

plus particulièrement les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs et travailleuses âgés. Ces projets ont notamment porté sur l'incidence de la technologie sur l'emploi, sur l'organisation du travail, sur l'acquisition de compétences nouvelles, sur la formation et le recyclage, sur l'hygiène et la sécurité au travail et sur les relations patronales-syndicales.

La priorité est accordée aux projets soumis par les organismes syndicaux ainsi qu'aux projets en coparticipation patronale-syndicale.

Le Programme d'affectation d'emplois (PAE) aide à améliorer la relation de travail entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral par le truchement d'échanges de personnel qui sont rendus possibles grâce à la contribution financière du PAE. Ces échanges peuvent se faire entre les syndicats, les organismes patronaux-syndicaux et la Fonction publique fédérale. Ce programme permet de créer progressivement un bassin intéressant de fonctionnaires et de dirigeants syndicaux qui ont une connaissance détaillée et pratique du cadre et des limites de travail de l'autre partie.

En moins de deux ans, grâce au PAE, douze syndicats ont pu travailler au sein de ministères fédéraux, dix fonctionnaires dans des centrales syndicales ou des syndicats et deux autres fonctionnaires dans des organisations patronales-syndicales. Ces vingt-quatre affectations spéciales, conjuguées aux vingt-quatre autres d'un projet-témoin antérieur, ont déjà

des territoriale et provinciales, ministres responsables de l'hygiène et de la sécurité professionnelles. De plus, le Ministère a rencontré individuellement ses homologues provinciaux afin de discuter avec eux du Programme d'adaptation des travailleurs âgés.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail

En septembre 1986, le ministre du Travail, M. Pierre H. Cadieux, a annoncé la mise en œuvre de l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail qui comprend les trois programmes décrits ci-après, dont l'administration est confiée au Secrétariat.

Le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT) vient à l'appui des travaux de recherche sur les répercussions sociales et humaines de la mutation technologique et des projets-témoins illustrant la coopération des syndicats et des travailleurs dans la mise en œuvre de nouvelles technologies en milieu de travail. Le Programme vise à préparer les organismes syndicaux et autres groupes à réagir de façon positive au changement technologique dans le milieu du travail.

Depuis la mise en œuvre de ce programme, plus de 25 projets de recherche et projets-témoins ont été financés. Ces projets touchent une vaste gamme de secteurs et de régions ainsi qu'un vaste éventail d'employés,

les gouvernements fédéral et provinciaux. Cette direction s'est donnée pour objectif de mettre en place entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, de nouveaux mécanismes bilatéraux ou multilatéraux de règlement des problèmes décelés dans le monde du travail.

La Direction fournit à l'échelle nationale un service d'information et d'analyse sur le droit du travail. Elle relève les tendances, les points d'intérêt et les politiques touchant le droit du travail et analyse les diverses lois fédérales, provinciales et territoriales portant sur les relations du travail, les normes d'emploi et l'hygiène et la sécurité au travail. Son programme d'activités comporte entre autres éléments la constitution d'une base de données sur le droit du travail réunissant les publications sur les nouvelles lois et une série de rapports comparatifs sur les grands sujets en droit du travail, l'apport d'un service efficace au gouvernement fédéral, aux provinces, aux organisations syndicales et à d'autres clients ayant besoin de renseignements sur le droit du travail, ainsi que la gestion d'un centre de documentation accessible aux représentants du gouvernement et au grand public.

La Direction sert de secrétariat à l'association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, qui s'attache à favoriser la collaboration entre les diverses instances des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. En 1987-1988, la Direction s'est occupée de la planification de la conférence fédé-

gramme d'adaptation des travailleurs ont expiré à la fin 1986 et au début 1987, mais les travailleurs et travailleuses admissibles maintiennent leur droit aux prestations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de soixante-cinq ans.

Le budget fédéral de 1986 a aboli le Programme d'adaptation des travailleurs pour le remplacement par un Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), d'une portée beaucoup plus vaste. Ce programme fait actuellement l'objet de négociations fédérales-provinciales dans le but d'en faire un programme à frais partagés.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie

(Outre son rôle de diffusion de l'information sur des questions de politiques, la Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie participe activement à l'élaboration du plan de mise en œuvre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés. La Direction a travaillé également en étroite collaboration avec le ministère des Finances sur un plan de création d'un fonds à capital de risque parrainé par des organismes syndicaux. Les investissements dans ce genre de fonds sont actuellement déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu. De plus, la Direction travaille en étroite collaboration avec le ministère de l'Expansion économique régionale et d'autres ministères fédéraux à l'élaboration de ce projet qui s'est concentré sur la sécurité sociale, ainsi que le rôle de l'OIT en matière de coopération technique.

Le Bureau des affaires internationales

Le Canada est un membre actif des groupes internationaux du travail. Chargé d'activités à ce chapitre, le Bureau a formé une délégation tripartite à la Conférence internationale du travail de 1987, laquelle se réunit chaque année à Genève. Aux fins de cette conférence, le Bureau a organisé des réunions tripartites nationales et fédérales-provinciales sur les sujets qui devaient être abordés dans le cadre de la conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT), préparé des documents de travail et briefé les délégués sur les points techniques qui devaient faire l'objet de discussions. Entre autres points abordés, mentionnons la mise en place de normes d'hygiène et de sécurité sur les chantiers de construction, la promotion de l'emploi, la sécurité sociale, ainsi que le rôle de l'OIT en matière de coopération

ment fédéral dans un fonds à capital de risque, le premier fonds d'envoyés nationaux du genre au Canada.

La Direction a préparé un document de travail intitulé Le milieu du travail en évolution: les tendances et les répercussions, dans le cadre du processus de planification stratégique du Ministère. Elle a également participé à l'élaboration de la présentation sur la discrimination en fonction de l'âge que la sous-ministre Mme Jennifer McQueen a soumise au Comité permanent de la Chambre sur les droits de la personne.

La Direction des relations fédérales-provinciales

La Direction des relations fédérales-provinciales accorde une grande importance à la collaboration entre

ministère et social. Le Bureau a coordonné la participation canadienne à la réunion de haut niveau de l'OIT sur l'emploi et les adaptations structurelles, laquelle s'est déroulée à Genève en novembre. Au cours de cette réunion, un train de mesures a été proposé afin d'assurer une adaptation et une croissance plus dynamiques dans les pays industrialisés et dans les pays en voie de développement. Cette réunion visait également à améliorer les communications entre tous les organismes internationaux œuvrant au niveau du développement économique et social.

Le Bureau a également organisé des délégations tripartites qui ont représenté le Canada à la conférence maritime de l'OIT, nommée au sein du Comité de la construction, du génie civil et des travaux publics ainsi que de celui du vêtement.

Le Bureau a également organisé des délégations tripartites qui ont représenté le Canada à la conférence maritime de l'OIT, nommée au sein du Comité de la construction, du génie civil et des travaux publics ainsi que de la vaporisation d'amiante.

Le Bureau a coordonné les consultations avec toutes les juridictions canadiennes relativement à la ratification du traité récemment adopté par l'OIT visant une utilisation de l'amiante qui ne présente aucun danger. Des règlements en vertu de la Loi fédérale sur les produits dangereux sont en préparation de manière à y inclure l'interdiction de la crocidolite et de la vaporisation

niers développements dans les rela-

En outre, le Bureau a réussi à améliorer grandement la qualité et la régularité d'autres publications.

À la suite d'un vaste programme de publicité visant à faire connaître le Bureau de renseignements sur le travail à ses clients potentiels, le volume de demandes de services a plus que doublé, passant de 850 au cours du premier trimestre de 1987 à plus de 2 300 pour la même période en 1988.

La Direction de l'adaptation des travailleurs âgés

Apparavant appelée la Direction de l'adaptation des travailleurs, cette direction administre des programmes s'adressant aux travailleurs et aux travailleurs plus âgés qui, n'étant plus admissibles aux prestations d'assurance-chômage, se retrouvent sans perspective d'emploi.

Le Programme d'adaptation des travailleurs offre une aide financière aux hommes et aux femmes d'un certain âge qui ont perdu leur emploi dans des secteurs désignés à l'échelle nationale, comme ceux du textile, du vêtement, de la chaussure et de la tannerie, de même que dans des secteurs désignés régionalement. En 1987-1988, la Direction a versé dans le cadre de ce programme des prestations totalisant 106 millions de dollars, ce qui correspond à une augmentation de 14 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent. Les désignations en vertu du Pro-

Le Bureau de renseignements

sur le travail

Au cours de l'exercice financier, le Bureau de renseignements sur le travail a complété sa première année d'existence. Le Bureau, qui résulte de la fusion de trois sections, fut créé dans le but d'améliorer le climat des relations du travail au Canada en offrant un accès immédiat à des renseignements pertinents aux diverses parties négociant une convention collective. Ce bureau regroupe en un seul point d'accès une multitude de renseignements sur les salaires négociés et sur les autres genres d'accords intervenus par voie de négociation collective.

Au cours de sa première année d'exploitation, le Bureau a offert divers produits et services importants. Une banque de données informatisée contenant des renseignements sur plus de 9 000 conventions collectives est devenue accessible en direct au début de l'exercice, diminuant ainsi de beaucoup le temps d'accès à l'information recherchée. Entre autres produits offerts au cours de la première année, notons les suivants:

Accès, un guide dans lequel sont décrites les initiatives fédérales susceptibles d'intéresser le secteur du travail. Une ligne téléphonique sans frais donnant aux clients des diverses régions du pays un accès immédiat aux spécialistes du Bureau.

Info travail, un bulletin trimestriel dans lequel sont exposés les tout der-

ans une société économiquement et socialement complexe, les politiques du travail doivent être innovatrices et adaptées aux tendances et aux problèmes prévalants. Notre travail doit porter non pas seulement sur les besoins actuels, mais sur ceux de l'avenir.

Le Programme des politiques vise la collecte de renseignements aux fins de la recherche et de l'analyse en matière de politiques, une composante d'importance vitale dans l'exercice du mandat de Travail Canada. Le personnel qui l'applique coordonne les relations du Ministère avec le secteur privé et les organismes de l'extérieur, normalement les organismes provinciaux et internationaux. Par l'intermédiaire du Bureau de la main-d'œuvre féminine, le programme a pour objet de surveiller les intérêts de la main-d'œuvre féminine qui continue d'augmenter en nombre sur le marché du travail.

Ayant recours aux technologies les plus modernes, le Programme des politiques collige et diffuse des renseignements sur l'évolution du secteur des relations du travail. Il fournit une aide financière aux groupes et aux particuliers qui s'attachent à favoriser l'imbrication du secteur du travail à d'autres secteurs de la vie économique et sociale du Canada. Le Programme permet en outre d'aider financièrement les travailleurs et travailleuses plus âgés qui ont perdu leur emploi et qui éprouvent de la difficulté à s'en trouver un autre. Ce groupe a d'ailleurs besoin de plus en plus d'attention dans une société qui vieillit.



LE PROGRAMME DES POLITIQUES



La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations a continué d'assurer un service de recherche fort utile dans le processus de règlement des conflits. En plus de dégager les tendances observées dans la négociation collective, cette direction fournit aux médiateurs et aux conciliateurs des analyses détaillées

médiation et d'arbitrage (SDMA), établi au cours de l'année 1987-1988, était sur le point d'être complètement fonctionnel dans les diverses directions du Service fédéral de médiation et de conciliation à la fin de l'année. Ce système doit remplacer divers systèmes manuels de tenue de dossiers et contribuera à l'amélioration des délais de transmission et de la qualité de l'information fournie à la direction du SFMC, au personnel de l'administration centrale et aux agents de conciliation.

sur plusieurs questions connexes. Au cours du dernier exercice financier, la Direction a suivi de façon plus particulière les initiatives gouvernementales dans le secteur de la déréglementation et de la réforme du régime de retraite des cheminots. Le personnel du Service fédéral de médiation et de conciliation, ainsi que ses nombreux collègues à Travail Canada, soulignent avec plaisir que le sous-ministre associé, M. W.P. Kelly, a reçu en 1987 l'exemplaire citation pour services insignes de la Fonction publique fédérale.

La Direction des services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage a reçu et analysé 348 décisions rendues en vertu de la partie V du Code et 92, en vertu de la partie III. La Direction a répondu à 627 demandes pour obtenir des copies de décisions. Elle a en outre publié 12 numéros de la *Revue des services d'arbitrage* contenant des analyses de décisions, un index et un résumé des décisions rendues par les différents arbitres à la suite d'un grief ou d'une plainte de congédiement injuste.

La Direction des projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux a été appelée à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de trois lois spéciales adoptées au cours de 1987 sur le maintien des services ferroviaires (adoptée par le Parlement en août), la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux (adoptée en octobre) et la Loi de 1987 sur la manutention des grains à Prince Rupert (adoptée en janvier 1988).

La Direction a continué d'exercer son rôle consultatif relativement aux incidences que peuvent avoir, sur les relations du travail, divers projets de ministères et du gouvernement comme la privatisation et la décentralisation des affaires du Nord. La Direction a de plus effectué un examen du processus de médiation des griefs au Canada.

La Direction des services d'arbitrage reçoit les demandes de nomination ministérielle d'un arbitre et y donne suite. Nommés en vertu de la partie V du Code canadien du travail, ces arbitres interviennent dans des différends découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Aux termes de la partie III du Code, cette Direction est également chargée de nommer des arbitres dans des cas de griefs relatifs à des allégations de congédiement injuste. Elle nomme également les arbitres dans les conflits découlant des licenciements collectifs.

Une vue d'ensemble de la charge de travail de la Direction suffit à donner une idée assez juste de ses réalisations au cours du dernier exercice. La Direction a reçu, en vertu de la partie V du Code canadien du travail, 93 demandes de nomination d'un arbitre ou d'un président de tribunal d'arbitrage pour intervenir dans les conflits découlant de l'interprétation des conventions collectives. Quarante-cinq nominations ont ainsi été effectuées, 48 demandes ont été retirées ou, encore, réglées avec les bons offices de la Direction des services d'arbitrage.

La Direction a été saisie de 143 demandes de nomination d'un arbitre en vertu de la partie III du Code. Ces plaintes de congédiement injuste. On a acquiescé à toutes ces demandes.

de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique fut officiellement chargé d'intervenir à titre d'arbitre dans ce dossier; il a rendu sa sentence le 25 mars 1988.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation a reçu 22 demandes visant à obtenir le consentement du Ministre afin d'acheminer une plainte au Conseil canadien des relations du travail, pour des accusations de pratiques déloyales en matière de négociation; la Direction fait actuellement enquête à ce sujet pour le compte du Ministre. Le consentement a été accordé dans dix cas et refusé dans un autre. Quatre plaintes ont été réglées par les agents du Service fédéral de médiation et de conciliation et, à la fin de l'exercice financier, sept cas faisaient encore l'objet d'une enquête.

Par suite des nouvelles ordonnances d'accréditation émises par le Conseil canadien des relations du travail, la Direction a effectué 15 interventions afin d'établir les premiers contacts entre employeurs et syndicates. Il s'agit d'une démarche visant à informer les parties à une première convention collective relevant de la compétence fédérale au sujet du Code canadien du travail et des services fournis par le Service fédéral de médiation et de conciliation. Huit affectations de médiation préventive ont été entre-prises en 1987-1988, dont la moitié dans le secteur ferroviaire, afin d'aider les parties syndicales et patronales à résoudre certains problèmes avant même qu'ils ne deviennent objets de négociation.

trois mois plus tard à la suite d'un règlement négocié.

Au nombre des 108 conflits de travail touchant le secteur des transports, nous le règlement pacifique, avec l'assistance d'un médiateur, du conflit qui opposait la Greyhound Lines of Canada Ltd. aux membres de la section locale 1374 du Syndicat uni des transports de même que, dans l'est de l'Ontario, un conflit opposant 87 employés à la compagnie Brink du Canada Ltée. En cours de grève, ces derniers se sont affiliés à la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, avec le concours non officiel du médiateur du Service fédéral de médiation et de conciliation, un nouveau contrat de travail de deux ans a été conclu.

encore réglés.

tous les points en litige. Le ministre du Travail a nommé M. Dalton Larson de Vancouver pour intervenir comme arbitre dans ce conflit. À la fin de l'exercice financier, les négociations duraient toujours.

Le projet de loi C-85 visait également à mettre un terme à la grève que menait au CN la Fraternité des ingénieurs de locomotives. Le 4 février 1988, M. Larson a à nouveau été chargé d'intervenir à titre d'arbitre dans ce conflit. À la fin de l'exercice financier, les conflits opposant le CN, le CP et le Conseil canadien des syndicats des métiers d'ateliers ferroviaires, qui avait en mars entrepris une grève tournante dans les installations du CP, n'étaient pas

intensive.

Postes Canada et ses syndicats ont également eu recours aux services du SPMC au cours de l'exercice financier. Les procédures de conciliation entre Postes Canada et l'Union des facteurs du Canada ont avorté, et le syndicat a tentatives visant à trouver un règlement aux différends opposant le Canadien National et le Canadien Pacifique à leurs employés et employées n'ont pas été fructueuses. Neuf des syndicats regroupés sous la raison sociale de l'Association des syndicats de cheminots ont fait front commun et négocié avec les deux entreprises. Malgré tous les efforts déployés au niveau de la conciliation et de la médiation, une grève légale a été déclenchée le 24 août, pour ne prendre fin que lorsque le Parlement a adopté le projet de loi C-85 qui a oblige les parties à régler par arbitrage

analystes de systèmes.

Le 7 décembre, après de longues négociations, un conflit de longue date entre la Prince Rupert Grain Ltd. et la section locale 333 du Syndicat des services du grain dégenérait en grève ouverte. Les efforts déployés par un agent du bureau de Vancouver du Service de médiation et de conciliation et, subséquemment, par le sous-ministre associé du travail n'ont donné aucun résultat concret. Puisque le conflit minait grandement la capacité du Canada de respecter ses engagements en matière d'exportation des céréales, le Parlement a adopté la Loi sur la manutention des grains à Prince Rupert. Le juge Peter D. Seaton

16 octobre, le projet de loi fut adopté sous le titre de Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, met- tant ainsi terme au conflit qui devait se régler par vote de médiation-arbitrage. Le Juge en chef de la Cour municipale de Québec, M. Laurent Cossette, a été nommé médiateur-arbitre dans ce conflit qu'il tentait encore de dénouer à la fin de l'exercice financier.

Dans d'autres conflits auprès du secteur des postes, Postes Canada et l'Alliance de la Fonction publique étaient encore en négociation à la fin de l'exercice financier alors que

Postes Canada et l'Institut profes- sionnel de la Fonction publique ont,

avec l'aide d'un agent conciliateur, conclu une entente touchant 270

Syndicat international des marins canadiens (SIMC), la Guilde de la marine marchande du Canada et trois syndicats, soit l'Union canadienne des officiers de la marine marchande, la Upper Lakes Shipping et la Fraternité canadienne des cheminsots, employés des transports et autres ouvriers, ont eu recours aux services d'une tierce partie pour renégocier leurs contrats de travail.

À la demande de la Fraternité canadienne des cheminsots, employés des transports et autres ouvriers et des responsables de la Voie maritime du Saint-Laurent, le sous-ministre associé, M. W.P. Kelly, a servi de médiateur dans le conflit afin d'éviter un débrayage touchant l'unité de négociation des services d'exploitation et d'entretien. Les parties ont également conclu des ententes applicables aux sections des employés de bureau et des services de surveillance.

Sur la côte ouest, le Conseil des transporteurs maritimes et la Guilde de la marine marchande, la Fraternité des cheminsots et le SIMC ont finalement renouvelé leurs conventions collectives sous la gouverne d'un conciliateur.

Dans le secteur des banques, 19 conflits ont nécessité l'intervention d'un conciliateur, le conflit le plus remarquable a sans doute été celui opposant la succursale de la Banque impériale de commerce d'Antigonish (Nouvelle-Écosse) et ses 13 employés représentés par le Syndicat des employés de banque (CTC). La grève, déclenchée en novembre 1987 après de longues négociations, a pris fin

tous les jours ouvrables relevant de la compétence fédérale.

Au total, 35 conflits ont touché le secteur du service aérien, dont quatre ont donné lieu à des débrayages. En 1987, les négociations entre Air Canada et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA) ont connu un heureux dénouement, mais celles entre la même compagnie et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIM) ont débouché sur une grève dans laquelle M. W.P. Kelly, sous-ministre associé au ministre du Travail, fut appelé personnellement à intervenir afin de dénouer le conflit.

Avec l'aide de services de médiation, Québécois a pu régler deux conflits avec l'AIM et la CALPA, tandis que Wardair a conclu des ententes avec l'AIM et la division du transport aérien du Syndicat canadien de la Fonction publique grâce aux services de conciliation du SFMC.

L'agenda de l'industrie maritime fut aussi passablement mouvementé au chapitre des négociations collectives. Marine Atlantic a, avec le concours d'un conciliateur, renégocié ses contrats avec la Fraternité canadienne des cheminsots, employés des transports et autres ouvriers, et avec la Guilde de la marine marchande du Canada. À l'instar des conventions négociées respectivement entre l'Association canadienne des transporteurs des Grands Lacs, qui représente plusieurs entreprises de navigation sur les Grands Lacs, et le

e libre processus de négociation collective est la pierre angulaire de la société démocratique qui fait la fierté des Canadiens et des Canadiennes. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) a pour rôle de favoriser le déroulement de négociations collectives constructives et, en déléguant un arbitre compétent, de prévenir les conflits de travail ou d'en limiter la gravité. Le SFMC est fier des résultats qu'il obtient dans l'exercice de son mandat et de la réputation d'impartialité et de crédibilité que se sont acquise les membres de son personnel.

La Direction de la médiation et de la conciliation

L'année 1987-1988 s'est avérée une année des plus actives et productives pour le Service fédéral de médiation et de conciliation. Le caractère incertain de la conjoncture économique a été ressenti à la table des négociations, ce qui explique le volume et la complexité des différends dans lesquels le SFMC a été appelé à intervenir.

Aux 103 cas non réglés au début du nouvel exercice se sont ajoutés 256 nouveaux conflits au cours de l'exercice 1987-1988, ce qui a porté à 359 le nombre de différends à régler. De ce nombre, 90,6 % l'ont été, avec l'aide de la Direction, sans arrêt de travail. Au 31 mars 1988, 115 cas restaient en litige. Il y a eu 34 débrayages entraînant 586 919 jours non travaillés, soit moins de 0,4 % de tous



LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

but de renseigner les clients de Travail (Canada et le grand public sur les enjeux du monde du travail au Canada, ainsi que sur les programmes et les services qu'offre le Ministère.

La Direction des systèmes et services de gestion

La Direction des systèmes et services de gestion fournit au Ministère les

services de planification opérationnelle, de finances et d'administration, de conseil en matière de classification, de recrutement, de dotation, de relations du travail, de formation et d'évaluation linguistiques, de cheminement professionnel, de tâches, d'emploi et de planification globale des ressources humaines.

La Direction du personnel

La Direction du personnel s'occupe directement des relations avec les membres du personnel du Ministère et offre conseils et assistance aux

préoccupations de Travail Canada, de même que des intérêts de ses clients du mouvement syndical et du monde des affaires.

La Direction des affaires internationales orchestre les relations du Ministère et d'autres groupes canadiens avec l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes internationaux.

La Direction des relations fédérales-provinciales analyse les tendances et les développements dans les diverses sphères de compétence en matière de travail au pays et coordonne les activités du Ministère avec celles des ministères provinciaux et territoriaux du Travail.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail administre divers programmes d'aide financière pour des recherches sur le changement technologique, favorise la collaboration patronale-syndicale, ainsi que les échanges d'employés et d'employées entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine veille à la promotion de l'égalité des femmes au sein de la population active par le truchement d'activités de recherche, d'élaboration de politiques, d'éducation et d'information.

La Direction de la consultation-clients gère les relations entre le Ministère, les syndicats et les entreprises, relève les tendances et les développements du mouvement syndical, et facilite les démarches des dirigeants d'entreprises et de syndicats auprès du gouvernement fédéral.

diction fédérale.

Le Programme des opérations

Le Programme des opérations sert à l'administration et à l'application des parties III (Normes du travail) et IV (Hygiène et sécurité professionnelle) du Code canadien du travail et des règlements connexes. Il prévoit également l'administration de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État ainsi que la Loi sur l'indemnisation des marins marchands.

Le Programme des opérations est mis en œuvre par l'entremise des trois composantes suivantes :

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail suit l'évolution des normes du travail fédérales et les met à jour. Elle consulte les syndicats et les employeurs au sujet des modifications qu'il y aurait lieu d'apporter à la réglementation et administre un programme d'aide financière à l'appui de la formation syndicale. Sa Division de l'équité salariale veille à l'application de la législation fédérale en matière d'égalité de rémunération dans les secteurs relevant de la compétence fédérale.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail élabore des politiques et des règlements sur la sécurité et l'hygiène professionnelles, effectue des recherches et prépare du matériel didactique sur ce sujet. La Direction élabore également des projets de politiques et de lois en matière de rémunération des travailleurs et des travailleuses sous juridiction fédérale.

La Direction des communications

Les six bureaux régionaux de Travail Canada sont administrés par la **Direction des opérations régionales**. Dans leur territoire respectif, ces bureaux effectuent des inspections sur les lieux de travail, mènent des enquêtes sur des accidents ou des plaintes et conseillent les employés et les employeurs relevant de la compétence fédérale. Chaque bureau régional fonctionne par l'intermédiaire de bureaux de district et de bureaux auxiliaires où se trouvent des agents des affaires du travail.

La Direction des communications effectue des recherches et des analyses, conseille les gestionnaires, élabore des plans de communication et organise diverses activités dans le

ou d'employé. Travail Canada peut enfin vous aider à négocier une convention collective.

Nos instruments de travail

C'est par l'entremise de son Service fédéral de médiation et de conciliation et de ses deux principaux programmes — le Programme des politiques et le Programme des politiques — que Travail Canada dessert le public. De plus, la Direction des communications informe la population canadienne sur les moyens que prend le Ministère pour protéger ses intérêts. La Direction du personnel s'occupe de toute question relative au personnel du Ministère tandis que la Direction des systèmes et des services de gestion veille à une saine administration de l'organisme.

Le Service fédéral de

médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM) favorise la conclusion de négociations collectives constructives dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et aide les parties syndicales et patronales à régler leurs différends. À cet égard, le Service veille à l'application de diverses dispositions de la partie III où l'on traite du jugement des plaintes relatives au congédiement injuste et aux cessations collectives d'emploi. Le service compte quatre composantes décrites ci-après.

La Direction de la médiation et de la conciliation, avec le concours de

ses conciliateurs et de ses médiateurs de l'administration centrale et des régions, aide les parties syndicales et la table des négociations, de même que les conflits qui surviennent au cours de la période d'application de la convention collective. Cette direction offre en outre un service d'information qui permet aux nouveaux clients de se familiariser avec le processus de la négociation collective dans le champ de compétence fédérale et avec les services qu'elle offre.

La Direction des services d'arbitrage s'occupe de la nomination d'arbitres appelés à régler les différends découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective. Cette direction nomme de plus les arbitres chargés d'examiner les allégations de congédiement injuste et de résoudre les conflits occasionnés par les cessations d'emploi collectives.

La Direction des projets législatifs et spéciaux veille au maintien d'un cadre législatif adéquat pour la négociation collective et se prononce quant aux répercussions possibles des diverses initiatives ministérielles ou gouvernementales sur les relations industrielles.

La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations effectue des recherches pour appuyer les médiateurs et les conciliateurs du SFM dans leurs tâches de règlement des conflits et contribue à la formulation de la politique des relations industrielles.

Le Programme des politiques

Le Programme des politiques de Travail Canada sert à informer le grand public sur des questions relatives aux relations du travail au Canada et à fournir aux employés et employées du Ministère divers services de recherche et d'analyse des politiques. Ce programme comporte également la coordination des relations du Ministère avec le secteur privé et avec des organismes de l'extérieur, de niveaux provincial et international. Par le truchement du Bureau de la main-d'œuvre féminine, le Programme dessert un nombre croissant de Canadiennes qui font aujourd'hui partie de la population active.

Le Programme des politiques compte les composantes suivantes :

Le Bureau de renseignements sur le travail (BRT) voit à la collecte, l'analyse et la diffusion de renseignements sur la négociation collective et sur les relations du travail.

La Direction de l'adaptation des travailleurs âgés administre des programmes d'aide financière à l'insertion des travailleurs et des travailleuses plus âgés qui ont perdu leur emploi par suite d'une restructuring de l'entreprise et qui, en raison de leur âge avancé, éprouvent de la difficulté à se trouver un autre emploi.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie analyse et surveille les politiques adoptées dans les divers ministères fédéraux afin de s'assurer qu'elles tiennent compte des

politiques du Ministère s'efforcent de favoriser les relations industrielles et la coopération entre le gouvernement, les syndicats et le monde des affaires. De plus, parce qu'il recueille, analyse et communique de l'information sur des sujets reliés aux relations du travail, le Ministère est en mesure d'aider toute personne s'intéressant au monde du travail.

Le Ministère ne limite pas son service aux entreprises ou aux employés relevant de la compétence du gouvernement fédéral. À preuve, il possède la bibliothèque spécialisée dans les questions du travail la plus complète qui soit au pays, ainsi qu'une banque de données informatisée sur le monde du travail. Cette banque est d'ailleurs largement consultée par les syndicats, les groupes de travailleurs non syndiqués, les étudiants, les chercheurs et les gestionnaires des ressources humaines de tout le pays.

Le Ministère peut également fournir des renseignements sur les tendances et l'évolution du processus de la négociation collective, sur les relations du travail au Canada en général, sur les activités du Canada auprès de l'Organisation internationale du travail ou encore sur la condition des femmes au travail. Vous pouvez également vous adresser au Ministère pour obtenir des crédits pour le financement d'une recherche sur le milieu ou le marché du travail ou, encore, pour présenter au gouvernement vos observations sur des questions relatives au travail. Travail Canada peut en outre répondre à toutes vos questions concernant vos droits et vos responsabilités à titre d'employeur

tention des céréales et les mines d'uranium.

Travail Canada exerce son mandat en administrant les parties III, IV et V du Code canadien du travail, lesquelles portent respectivement sur les normes du travail, l'hygiène et la sécurité au travail et les relations industrielles (voir note à la page 2). De plus, le Ministre veille à l'application des lois suivantes : la Loi sur les relations de travail, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, la Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, et la Loi sur la responsabilité des salaires.

Le Ministère compte 887 employés et employées, dont 560 travaillent à son administration centrale située à Hull-Ottawa, les autres dans l'un des bureaux situés dans une vingtaine de villes au pays. Cinquante-deux pour cent de l'effectif est féminin (inclu- demment le même pourcentage que la population féminine canadienne). L'effectif est aux deux tiers anglophone et l'autre tiers, francophone.

Le Ministère constitue une ressource de grande valeur pour tous les Canadiens et les Canadiennes. Ses spécialistes et ses experts-conseils travaillent en première ligne afin d'assurer un climat de travail favorisant le bien-être physique et un bon climat social. Les médiateurs, les conciliateurs et les concepteurs des

haque activité menée par Travail Canada—qu'il s'agisse d'un programme de subvention, d'une séance de formation ou d'une nouvelle intervention des règlements en matière d'hygiène et de sécurité au travail — touche directement le Canadien ou la Canadienne sur dix qui relève de la compétence du gouvernement fédéral. De plus, plusieurs de nos programmes s'adressent à tous les travailleurs et travailleuses du pays. Travail Canada, par ses efforts, contribue à l'amélioration des conditions de travail pour le plus grand bénéfice de la population active du pays.

Notre organisation

Travail Canada est le ministère fédéral responsable des questions du travail qui touchent les Canadiens et les Canadiennes à l'emploi d'entreprises ou d'organismes relevant de la compétence du gouvernement fédéral, qu'il s'agisse des groupes organisés ou non organisés d'employés et d'employées, d'organisations syndicales ou d'employeurs. Travail Canada exerce sa compétence dans les con- flits de travail touchant les industries d'envergure interprovinciale ou internationale dont, normalement, les entreprises de transport de voyageurs et de marchandises par air, chemin de fer, route ou pipeline, les canaux, les tunnels et les ponts, la navigation et les services connexes, les télécommunications et les banques ainsi qu'une quarantaine de sociétés d'État et les industries que le Parlement déclare être à l'avantage général du peuple canadien, telles que la manu-



REVUE ANNUELLE



deux tiers des Canadiens et des Canadiennes désirent jouer un rôle actif dans le processus de prise des décisions qui touchent l'avenir de leur employeur, et plus de 50 % des travailleurs et travailleuses du secteur manufacturier occupent le même emploi depuis au moins cinq ans.

Travailleurs et employeurs font preuve d'optimisme à l'égard des effets positifs de la coopération et de la consultation, et les syndicats évaluent de nouveaux moyens de jouer un rôle actif dans l'économie. Par exemple, le Fonds de solidarité du Québec, créé en 1984 par la Fédération des travailleurs du Québec, dispose maintenant de plus de 100 millions de dollars de capital à investir dans les petites et les moyennes entreprises. Un fonds national similaire, qui est un fonds à capital de risque appelé Working Ventures, a été récemment établi par la Fédération canadienne du travail. Cependant, c'est le milieu du travail où les femmes évoluent qui a connu les changements les plus remarquables, parallèles à ceux que l'on

retrouve dans la société en général. Il y a exactement vingt ans, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme parcourait le Canada afin de recueillir des renseignements, d'instituer des études et de recevoir des témoignages de groupes et de citoyens et citoyennes. L'ampleur des changements, la rapidité avec laquelle ils sont survenus et leur incidence — une résultante directe du travail de la Commission — se font plus particulièrement sentir dans le milieu du travail que partout ailleurs. Voici quelques statistiques à l'appui de cette affirmation.

En 1966, 35 % des femmes âgées de plus de quinze ans appartenaient à la population active. En 1987, cette proportion dépasse les 56 %, et les femmes représenteront dans un proche avenir la moitié de la population active canadienne. Les familles où seul le père travaille à l'extérieur tandis que la mère reste au foyer se font de plus en plus rares. En 1981, seulement 16 % des familles biparentales ne comptaient que sur un seul revenu par opposition à 65 % en 1961. Plus de 56 % des femmes ayant des enfants de moins de trois ans travaillent, par opposition à 31 % il y a dix ans. On dénombre actuellement au sein de la population active plus de 460 000 personnes chefs de famille monoparentale, dont la plupart sont des femmes, et ce nombre augmente rapidement. En 1977, près de 12 % des membres de la population active occupaient un emploi à temps partiel; en 1987, cette proportion est passée à 15,2 % dont plus de 71 % sont des femmes. Ces faits contribuent à expliquer l'importance croissante accordée à la question de la garde des enfants. En 1987, les femmes occupant un emploi à temps plein touchaient seulement 66 % des revenus moyens des travailleurs masculins. Bref, nous avons parcouru un bon bout de chemin, mais nous sommes encore loin du fil d'arrivée!

sur le marché du travail a connu un sommet en 1981, pour décliner jusqu'à la fin du siècle.

Les plaintes portées en vertu de la Charte des droits et libertés devaient donner lieu à des changements en matière d'âge de la retraite fixée habituellement à soixante-cinq ans; elles ont d'ailleurs déjà donné lieu à une législation plus flexible en cette matière. Parallèlement, la population vieillissant, la plupart de ses membres prendront éventuellement leur retraite; il s'ensuivra un plus grand nombre de pensionnés et, par ricochet, un plus grand fardeau fiscal pour la population active. Les questions relatives aux pensions et leur l'indexation des pensions et leur transfert, prendront de plus en plus d'importance dans les négociations collectives.

On accorde un intérêt croissant à un milieu de travail sans fumée (voir p. 51, Direction du personnel) de même qu'à d'autres aspects de la qualité de vie dans le lieu de travail. On s'intéresse entre autres au « syndrome des édifices à bureaux », au stress et aux radiations d'écrans cathodiques.

Au Canada, les relations du travail sont stables et pacifiques. En 1985, 93,4% de toutes les conventions collectives ont été négociées sans recours à la grève. En 1982, le temps de grève au Canada représentait plus du double de celui aux États-Unis. Trois années plus tard, les données étaient presque semblables pour les deux pays.

Les attitudes face au travail continuent d'être visiblement positives. Les

profesionnelles. Les lois provinciales sur la fréquentation scolaire exigent que les enfants poursuivent leurs études jusqu'à l'âge de quinze ou seize ans, et les lois provinciales sur le travail dans les mines interdisent aux employés de moins de dix-huit ans de travailler dans un mine à ciel ouvert ou dans une mine souterraine. En vertu du Code canadien du travail, un employeur peut embaucher une personne de moins de dix-sept ans dans certaines occupations et sous réserve de certaines conditions, dont celle de ne pas faire travailler cette personne entre 23 heures et 6 heures.

ET DEMAIN

Que nous réserve l'avenir? Voilà une question qui ne cesse de préoccuper Travail Canada. Cette année, la sous-ministre Jennifer McQueen a parrainé une conférence de planification stratégique dans le but de cibler les efforts du Ministère sur les défis de demain. L'un des principaux documents étudiés dans le cadre de cette conférence, *Le milieu du travail en évolution: Les tendances et les répercussions*, se fonde sur des sources du Ministère, sur des données fournies par Statistique Canada et sur une enquête menée par la firme Decima. Ce document met nommément en évidence les faits suivants:

Le taux de croissance annuelle de notre population a diminué, passant de 3% qu'il était en 1955 à moins de 1% depuis 1981.

aujourd'hui, dans quelle mesure le Canada présente-t-il un bilan plus positif par rapport au passé?

Les personnes rémunérées sur une base horaire travaillent en moyenne près de trente et une heures et demie par semaine.

Le salaire hebdomadaire moyen de tous les travailleurs et travailleuses s'élève à 455,73 \$.

Selon les lois fédérales et provinciales en vigueur, les employés et employées ont droit à deux semaines de congés payés par année après une année complète de travail. Le Code canadien du travail prévoit trois semaines de vacances annuelles payées après six ans tandis qu'à l'échelle provinciale, les prescriptions à ce titre varient. À titre d'exemple, on accorde au Manitoba trois semaines après quatre années de travail et, au Québec, trois semaines après dix années.

Il y a dix congés fériés dans la plupart des provinces canadiennes, mais le nombre et les dates de ces congés varient d'une province à l'autre. Le Congé civique de l'Ontario et le congé de la Saint-Jean-Baptiste au Québec en sont des exemples.

La santé et la sécurité des enfants est maintenant protégée par un train de lois fédérales et provinciales qui régissent leur présence dans les lieux de travail. Notons entre autres les lois sur les normes du travail, les lois sur la sécurité dans l'industrie, les décrets du salaire minimum, et les lois sur le travail dans le secteur minier, sur l'apprentissage et sur les compétences



AUJOURD'HUI

Les personnes dont la nationalité faisait l'objet de préjugés en matière d'emploi variaient selon les endroits et selon les époques: les Ukrainiens dans l'Ouest, les Anglais et les Irlandais en Ontario, les Anglais et les Français au Québec, les Juifs en Ontario et au Québec. Ces dernières années, la loi et les mentalités ont rendu inacceptables les pratiques racistes, et les commissions de droits de la personne du pays nous rappellent qu'encore trop souvent certaines gens sont victimes de racisme aux points de vue de l'avancement professionnel et de la formation.

La disparité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail d'égale valeur, relevée par la Commission royale d'enquête de 1895, s'est amenuisée, quoique très lentement. En octobre 1972, les femmes occupant des postes de bureau touchaient un salaire à peu près égal à celui qu'on accordait trois ans auparavant aux hommes exerçant des fonctions similaires. Pris sous un autre angle, en octobre 1971, 45,9% des femmes travaillaient au sein d'industries relevant de la compétence fédérale gagnaient moins de 2,50\$ l'heure, comparativement à seulement 8,2\$ des hommes. Ce phénomène s'explique en partie par la «ghettorisation» des femmes dans le milieu du travail. Alors qu'en 1901, 22% des employés de bureau étaient des femmes, cette proportion est passée, soixante-quinze ans plus tard, de 60 à 70%.

payés par année plutôt qu'une seule semaine de congés payés par année après une année d'emploi et de deux semaines après deux années.

Les disparités qu'on avait toujours connues entre les conditions de travail des hommes et celles des femmes demeuraient encore fermement ancrées, même au sein de la Fonction publique fédérale. À titre d'exemple, ce n'est qu'en novembre 1955 que la femme mariée vivant avec son mari a été considérée admissible à un emploi permanent au sein de la Fonction publique fédérale.

Le racisme était aussi acceptable que le sexisme. Une enquête a été menée en 1966 dans une ville du Nouveau-Brunswick auprès de 58 employeurs, comptant plus de 100 employés, représentant un effectif total de 18 960 personnes. De cet effectif, seules 88 personnes étaient de race noire (soit approximativement la moitié du nombre prévu par rapport au nombre de personnes de race noire au sein de la population) et 24 des 58 entreprises n'avaient **jamais** embauché une personne de race noire. De plus, plus petite était l'entreprise, plus la question de la couleur de la peau prenait de l'importance. Des 264 entreprises comptant moins de 100 employés, seulement 36 avaient déjà embauché une personne de race noire.

Un sondage semblable effectué en 1970 en Ontario a donné des résultats comparables: dans une communauté, on a dénombré seulement 22 Noirs sur un effectif total de 3 000 employés — soit encore la moitié du nombre auquel on aurait pu s'attendre en tenant compte du pourcentage de Noirs dans la population. Toujours selon le même sondage, les trois niveaux de gouvernement, qui regroupaient au total 1 024 employés à temps plein, ne comptaient que six employés de race noire.

du travail. Il n'y avait évidemment pas de restrictions quant au nombre d'heures par semaine que pouvaient travailler les hommes. (La main-d'œuvre enfantine dans les usines n'a été formellement interdite qu'en 1918, essentiellement dans le but de libérer des emplois pour les anciens combattants.)

En 1891, les infirmières travaillaient par postes de douze heures et les commis dans les merceries travaillaient quatre-vingt-cinq heures par semaine, souvent à titre d'apprentis non rémunérés. Une Commission royale d'enquête sur les métiers du secteur des vêtements a entendu, en 1895, des témoignages de familles travaillant dans des conditions de pauvreté extrême : «l'on peut voir, à l'œil nu, les ballots (de tissu) servant de lit non seulement aux employés, mais aussi aux enfants malades des ouvrières.»

La Commission a également entendu des témoignages décrivant comment les femmes étaient fraudées de leur maigre salaire par les entreprises qui avaient recours à leurs services : un contremaître prétendait trouver des défauts dans leur ouvrage, et toute femme contestant ce fait se voyait privée de tout travail subséquent. À cette époque, les hommes gagnaient environ 11 \$ par semaine, et les femmes qui consacraient également aussi peu que 75 cents par semaine ! Par surcroît, les femmes étaient régulièrement exposées au harcèlement sexuel : plusieurs entrepreneurs cessaient de fournir du travail aux femmes de qui ils ne pouvaient obtenir de faveurs sexuelles.

En 1888, certaines provinces ont commencé à régir les conditions de travail dans le secteur de la vente au détail et en gros, ainsi que dans les manufactures. Les garçons de moins de quatorze ans et les filles de moins de seize ans n'étaient pas autorisés à travailler plus de soixante-quatorze heures par semaine. Plus tard, la loi a établi que ni enfants ni femmes ne pouvaient commencer à travailler avant 7 heures ni finir après 18 heures,

En 1907, les femmes de la Compagnie Bell en poste à Toronto ont fait la

grève pour s'opposer à la journée de travail prolongée. Elles sont bien vite retournées à leurs standards téléphoniques, subissant une baisse de salaire de 21 à 16 cents l'heure. Dans le sillage d'une forte opposition à l'endroit de la compagnie, le Gouvernement a institué une Commission d'enquête qui a été saisie de propositions de la part de dirigeants voulant que les femmes travaillent pour se gagner de l'argent de poche et que «certaines femmes viennent travailler dans l'entreprise uniquement pour se ramasser l'argent nécessaire à l'achat d'un manteau de fourrure ou autre article du genre...» Ce témoignage a été vite mis de côté, et la compagnie a finalement offert un compromis — sept heures de travail par jour — à la Commission royale mit donc fin à ses travaux.

À l'exception des samedis où ils pouvaient travailler jusqu'à 22 heures, au cours de la même année, la Compagnie de téléphone Bell du Canada a mis à l'essai une politique d'embauche exclusive des femmes aux postes d'opératrices et, en 1890, cette pratique est devenue la politique officielle de l'entreprise. Le travail était exténuant : chaque femme devait s'occuper de 80 à 100 lignes représentant une possibilité de 6 041 connexions et composer environ 300 appels à l'heure. Le port d'appareils lourds produisait des plaies douloureuses, et les chocs électriques étaient parfois assez puissants pour causer des convulsions.

Les femmes étaient embauchées au salaire initial de 18 \$ par mois ; après trois ans, ce salaire était porté à 25 \$ — ce qui était peu en comparaison du salaire mensuel de 30 \$ que touchaient les quelques ouvrières spécialisées qui travaillaient dans les industries. Ce salaire était également bien inférieur au salaire des ouvriers spécialisés, lesquels touchaient entre 40 et 60 \$ par mois.

En 1907, les femmes de la Compagnie Bell en poste à Toronto ont fait la grève pour s'opposer à la journée de travail prolongée. Elles sont bien vite retournées à leurs standards téléphoniques, subissant une baisse de salaire de 21 à 16 cents l'heure. Dans le sillage d'une forte opposition à l'endroit de la compagnie, le Gouvernement a institué une Commission d'enquête qui a été saisie de propositions de la part de dirigeants voulant que les femmes travaillent pour se gagner de l'argent de poche et que «certaines femmes viennent travailler dans l'entreprise uniquement pour se ramasser l'argent nécessaire à l'achat d'un manteau de fourrure ou autre article du genre...» Ce témoignage a été vite mis de côté, et la compagnie a finalement offert un compromis — sept heures de travail par jour — à la Commission royale mit donc fin à ses travaux.

Avant la Première Guerre mondiale, les personnes à l'emploi de la Fonction publique fédérale et les salariées de certains secteurs de l'industrie privée étaient presque les seuls à avoir droit à des congés annuels payés. Ceux-ci ont été plus généralement offerts après la guerre, mais ils ont presque tous été abolis au cours de la période de la «Crise». Un recensement de près du cinquième de toutes les personnes ayant, en 1917, un emploi régulier dans l'industrie privée a permis de constater que moins de 40 % des salariés canadiens étaient à l'emploi de compagnies qui leur offraient un régime quelconque de congés annuels payés. Un peu plus d'une décennie plus tard, les syndicalistes du Manitoba ont demandé à leur gouvernement d'instaurer un régime accordant dans la province deux semaines de congés

Les maisons de ce quartier n'avaient ni eau courante ni système d'évacuation des eaux usées. Elles étaient en outre mal isolées contre les froids rigoureux de l'hiver. Même si seulement de un à cinq pour cent des femmes travaillaient contre rémunération, la survie de la famille dépendait essentiellement d'elles. Lorsque la femme pouvait de plus tirer les vaches, élever les abeilles ou tisser la laine, sa famille pouvait alors profiter d'un meilleur niveau de vie (les échelles de rémunération des travailleurs étaient établies en partant du fait que les femmes assumaient ces tâches supplémentaires).

Les statistiques de 1881 révèlent que 30 % de toutes les femmes de Montréal âgées de plus de quarante ans étaient veuves, comparativement à seulement 10 % de veufs chez les hommes. Une proportion aussi élevée de veuves démontre les conditions difficiles du temps. Alors que beaucoup d'hommes mouraient à un âge prématuré, usés par les dures conditions de travail, ceux qui survivaient pouvaient rapidement trouver un autre parti parmi les nombreuses veuves.

Mais qu'advenait-il des veuves qui ne trouvaient pas à se remarier ? Selon des comptes rendus de personnes encore vivantes, une veuve nommée McGrath, qui s'est retrouvée seule avec trois enfants de quatre à neuf ans, a accueilli chez elle deux autres veuves, dont une avec un enfant de onze ans. Deux de ces femmes invincibles ont gagné leur vie en travaillant comme blanchisseuses et l'autre vendait des produits au marché. À trois, elles élevaient cinq porcs, se nourrissant probablement d'une partie de la viande de ces porcs, et vendant le reste.

Dans les années qui suivirent la Confédération, la main-d'œuvre enfantine était courante. Les enfants de familles pauvres, qui travaillaient plus de dix heures par jour ni plus de soixante heures par semaine sans la permission préalable d'un inspecteur

à description qu'a donnée Susanna Moodie des conditions de travail dans les premières années d'existence de notre pays est beaucoup plus lyrique que factuelle. Les perspectives de travail étaient irrégulières, même pour les fils les plus honnêtes. Les emplois, lorsqu'il y en avait, sous-tendaient de longues heures de travail, des semaines trop bien remplies, un salaire de crève-faim, aucun congé payé — tout cela dans des conditions allant du relativement acceptable au carrément inhumain. Sous l'effet, d'une part, d'un sens des responsabilités naissant et, d'autre part, d'une plus grande sensibilisation aux droits des travailleurs et travailleuses, la société canadienne a connu une transformation totale au cours des deux derniers siècles.

HIER

Pour les honnêtes fils du travail, le
Canada est un Eldorado — une terre
où coulent en abondance le lait et
le miel.

SUSANNA MOODIE, 1853



TRAVAILLEUR DE QUATORZE ANS DANS UNE MINI
DE CHARBON.

u Canada, l'évolution du monde du travail s'est déroulée à l'enseigne du changement. Cette année, nous abordons ce thème en comparant ce qu'était le milieu du travail au moment de la création de notre ministère à ce qu'il est aujourd'hui, dans un Canada qui a su relever avec brio le défi du changement. Ce défi est toujours là. De nouveaux marchés s'ouvrent et d'anciens se transforment. Les produits hier en vogue sont aujourd'hui disparus, et d'anciens procédés industriels s'inclinent devant les nouvelles technologies. Le milieu du travail d'aujourd'hui requiert également des compétences et des talents différents.

Les travailleurs canadiens relèvent ce défi avec énergie et enthousiasme. Notre population active est dynamique, créative, polyvalente et ouverte au changement. Elle constitue la pierre angulaire d'une économie nationale vigoureuse qui réserve un avenir encore plus prometteur aux générations futures.

L'évolution ouvre de nouvelles voies qui appellent de nouvelles approches. À titre d'exemple, nous avons connu cette année des développements passionnants qui permettront d'ouvrir notre marché du travail aux possibilités de demain. La libéralisation du commerce avec notre principal partenaire commercial contribuera à assurer un plus grand nombre d'emplois aux travailleuses et travailleurs canadiens qui pourront ainsi mettre leurs compétences au service d'un marché de l'emploi devenu plus varié.

L'exercice financier 1987-1988 s'est illustré de nombreuses réalisations dont nous pouvons être fiers. Si le passé est garant de l'avenir, notre Revue annuelle démontre que les Canadiens et les Canadiennes sont prêts à entreprendre avec vigueur et enthousiasme la dernière décennie du XX^e siècle.



PIERRE H. CADIEUX

LE MESSAGE DU MINISTRE



TABLE DES MATIÈRES

5	LE MESSAGE DU MINISTRE
6	HIÉR
10	AUJOURD'HUI
10	... et demain
14	REVUE ANNUELLE
15	Notre organisation
16	Nos instruments de travail
20	LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION
20	ET DE CONCILIATION
21	La Direction de la médiation et de la conciliation
23	La Direction des services d'arbitrage
23	La Direction des projets législatifs et spéciaux
24	La Direction du soutien technique et de la recherche sur les opérations
26	LE PROGRAMME DES POLITIQUES
27	Le Bureau de renseignements sur le travail
27	La Direction de l'adaptation des travailleurs âgés
28	La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie
28	Le Bureau des affaires internationales
28	La Direction des relations fédérales-provinciales
29	Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail
30	Le Bureau de la main-d'œuvre féminine
31	La Direction de la consultation-clients
32	LE PROGRAMME DES OPÉRATIONS
33	Les régions
38	La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail
38	La Division des normes d'emploi
39	La Division de l'équité salariale
39	La Division de la formation syndicale
40	La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail
40	Le consultant médical principal
40	La Division de l'éducation et de l'information technique
41	La Division de l'indemnisation des accidents
41	La Division de la recherche et de l'élaboration de programmes
41	La Division des services techniques
42	La Direction de prévention des incendies
43	Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.)
44	LA DIRECTION DES COMMUNICATIONS
46	LA DIRECTION DES SYSTÈMES ET SERVICES DE GESTION
47	La Direction des services informatiques
47	La Direction des services ministériels
47	La Direction des services financiers et administratifs
50	LA DIRECTION DU PERSONNEL
54	ANNEXE

Nota: Le Code canadien du travail comporte trois parties que nous désignons ici comme les parties III (Les normes du travail), IV (Hygiène et sécurité professionnelle) et V (Relations industrielles). Dans les derniers statuts révisés du Canada, qui seront publiés d'ici peu, ces parties ont été reclassifiées. Ainsi, la partie I portera sur les relations industrielles, la partie II, sur la santé et la sécurité au travail et la partie III, sur les normes du travail.

Photographies:

Approvisionnement et Services Canada.
(Centre de photographie:
page couverture (photo du bas), pages 1, 10,
14, 32, 44 (photo du haut), 46, 50 et 54
Archives nationales du Canada:
page couverture (photo du fond), page 6
Secrétariat d'Etat du Canada:
page couverture (photo du haut)
Travail (Canada:
pages 4, 20, 26 et 44 (photo du bas)

Publié en vertu de l'autorisation du ministre
du Travail, gouvernement du Canada
Pour obtenir d'autres exemplaires de la *Revue
annuelle*, veuillez communiquer avec le
Centre de distribution des publications
Travail (Canada
KIA 0J2
Ottawa (Ontario)
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail (Canada L109-0778/88B
(Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1988
N° de cat. L1-1988
ISBN 0-662-56152-X
Imprimé au Canada





REVUE ANNUELLE 1987-1988



REVUE ANNUELLE 1987-1988

Labour
Canada

Travail
Canada



STAIR Ross AMYOT Denny ANDERSON Dale ANDREWS Alic ANDREWS Frank ANTONETTI Carmela APOUCHT
 Y Normand AUFFREY Jean-Paul AUGER Bernard AW Chan BACHMIER Frank BACON Michael BAILEY Ann BAKER-E
 CA1
 L
 A55
 ace BEAULNE Janine BEAUPRÉ Yvonne BEAUPRÉ-BÉRARD Huguette BEAUREGARD Johanne BEAL
 alan BEZUHLY Theresa BHAI Lallu BIGGIN Judith BILODEAU Diane BINNS Michel BISHOP Joan B
 ONI Julie BOUCHER Alma BOUCHER Léo BOUCHER Marcel BOUDREAULT Darisse BOUDREAULT
 .KENRIDGE James BRENNAN Geoff BRENNAN Horace BRESCIA Marcia BRISEBOIS Nicole BROA
 BURTON John BURTON Steve BYRTUS George CADIEUX Claire CADIEUX Danielle CADIEUX Serge CAFFERTY Richa
 olm CARTER John CARTER Marie CARTER Wenda CASKEY Jane CASSIDY Robert CASSIE Sylvia CATHERWOOD Ti
 CHAREST Michel **That's** CHARETTE Claude CHARRON Carmel CHARTRAND Gérard CHÂTEAUVERT C
 CLARKE Donald CLÉROUX Serge CLOUTIER Francine COELHO Nancy COLBECK Lucy COLLINS Mike COLLINS La
 ette CORNEAU Diane CORNELL Ellen COSTELLO Frank CÔTÉ Deny CÔTÉ Jeannine CÔTÉ Lise CÔTÉ Louise CÔTÉ
 NTON Paul D'AOUST Godfrey DARGIS Ginette DAVIDSON Edress DAVIES Avril DAVIES Nancy DAWSON Joanne I
 DELLAZIZZO Micheline DELORME Pierre DELVECCHIO Cathie DENAULT Denise DERROY Ghislain DERRAUGH Carol
 DUNG James DIACHUK Ronald DICK Beverly DIOTTE Hubert DITTMAR Jennifer DODD Bruce DOOLEY Ronald DORI
 RME Raynald DUFF Lenore DUGAS Edward DUGGAN Mary DUMULONG Guy DUNCAN Robert DUNCAN Mary C
 tine EXELL Karen EYAMIE Laurie FARKAS Lorraine FARNWORTH William FARRELL Adrian FARRELL Steve FAUBERT Denis
 FORTNER Robert FORZLEY Jan FOULKES Laurel FOURNIER Thomas FOY Lise FRANCIS Edward FRAPPIER Francine F
 aue GALIPEAU Hélène GALLANT Laurent GARDNER Gisèle GARGISO Joseph GARRON Greg GASS Robert GAUDE
 S William GIONET Paul GIROUARD-PAGÉ Gisèle GLASS William GLEERUP Geri GLUSCIC Anna GOBEL Michel GOI
 Martine GRAF Pauline GRANDY Glen GRANT Edyth GRANT Vanessa GRATTON Lisette GRATTON Sylvie GRAY R
 illiam HANSEN Jane HANSEN Herman HARDER John HARDING Suzanne HARDY Clair HARDY Scott HARMAN Lor
 INDLE Susan HNATIW Jeff HOANG Chau HOEL Myrna HOHN Brigitte HOLDAWAY Gordon HOLTZNER Traude H
 S Heather HUNT Marie ILJEVEC Louise INFANTINO James INMAN Mark IRELAND Mary JABBOUR Hani JACOB L
 ARNS Shirley KELLY Marianne **c'est** KELLY Shirley KELLY Susan KELLY William P. KENNEDY Darlene KENIN
 Adeline KORBELL Lucia KORTHALS Ingrid KOSOLA Helen KREUTZER Glenda KUNKA Gloria KURTENBACH Shann
 NDRAW Mary LALONDE Guy LAMARCHE Huguette LAMARCHE Laurier LAMARRE Laurie LAMER Andre LAMOUREU
 UR Jocelyne LATREILLE Anne LAURIER Jean-Marie LAUSHWAY Dwayne LAUZON Guy LAVIOLETTE Freda LAVOIE Jud
 R Lionel LELIÈVRE-LAFONTAINE Nicole LEMAY Jack LEMAY Nicole LEMIEUX Hélène LEMIRE Louis LEONARD Lorne LE
 de LOEWEN Bradley LOGAN Ruta LONDON Suzie LONGLEY Fred LOUGH Margaret LOUISEIZE Guy LOWTHIAN
 ALANKA Douglas MALLOY Garry MALONEY Barry MALTAIS Edmond MARCHAND Monique MARCHAND Pierre M
 MATHESON Caroline MATHIAS Gail MATTSON Christopher MAYSTRENKO Igor McALLISTER Ian McCALLA Carol Mc
 FOR Marguerite McKAY Elizabeth McKAY Terry McKILLOP Maureen McKNIGHT Gary McKNIGHT Jocelyne McLA
 LLISH Linda MÉNARD Lise MERCREDI Anthony MESECK Gail MESSIER Alain MESZAROS Nicole MÉTIVIER Francine
 OUSE Colin MOQUIN-SÉNÉCHAL Denyse MOREL Sylvie MORGAN Fabian MORIN Jacques MORIN Jacques MORIN
 NATIVIDAD Paulo NELSON Karen NELSON Michael NERON Katia NGUYEN Hong Cuong NICHOLAS Anna NIC
 n OHARA Rosemary OSTAFICHUK Susan OTTIE Valerie PACHES Joseph PAGE Wayne PAQUET-SIOUI Johanne PAC
 RS Marilyn PEZOULAS Effe PHILLIPS Edward PICARD Michel PICHÉ André PICHETTE Suzanne PIGEON Edward PIG
 POUND Peter POUTANEN Neil PRAWDZIK Kenneth PRESEAU Marlene PRESLAWSKI Ann PRESSEAU Vincent PRÉV
 Edward REGENBRECHT Marlies REID Robert RESHETNIKOV Alex RHODES Cec RICHARD Diane RICHARD Joanne I
 JOJO-GOMEZ Aurora ROMPRÉ Paul ROMULUS Appoline ROSE Donald ROSS Ken ROUSSEAU Pierre ROUSSEL Louis
 SALTARELLI Betty SANSOM Theresa SARRAZIN Luc SAUMUR Lillian SAVAGE William SCHINGH Jacques SCHNEIDER
 imal SIEW Raymond SINNETT Denise SKELLY David SLANEY Lillian SMALES Thomas SMITH Marie SMITH Diana SV
 N Carole STJEAN Robert ST-PIERRE June STAGG Paula STANFORD Lorraine STARK Wendy STARKMAN Akivah STEH
 RT Coleen TENNENHOUSE Penny TÉTREAU Marie-Thérèse THEEUWEN Rosy THIBAUT Ronald THIBERT Lise THIBER
 Alan TOUCHETTE Pierrette TOURIGNY Suzanne TRASK George TRAVERSY Gregory TREMBLAY Claire TREMBLAY Marc
 de MATT Dinah VANDOORN Kimberly van SNEELLENBERG Elyne VASSEUR Doreen VEILLEUX Johanne VIAU Lyne VIA
 line WARD Verna WARD Jane WARDROP Ann WEBB Bonnie WEBER Lewis WEINMAN Judith WEST Frederick
 e Jean WONG Jimmy WONG Peggy WOODS Louise WOODS Russ WORONA William WRIGHT P

Labour Canada

Annual Review 1988-89

Travail Canada

Revue annuelle 1988-1989

Published by authority of
the Minister of Labour,
Government of Canada
Additional copies may be obtained
from:
Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa K1A 0J2
(819)994-0543
Labour Canada Catalogue Number
L 109-0808-89B
© Minister of Supply and Services
Canada 1989
Printed in Canada



Publié en vertu de l'autorisation du
ministre du Travail,
gouvernement du Canada
Pour obtenir d'autres exemplaires,
veuillez communiquer avec le
Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa K1A 0J2
(819)994-0543
N° de cat. de Travail Canada
L 109-0808-89B
© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1989
Imprimé au Canada



Printed on paper of recycled fibre.



Imprimé sur papier de fibres recyclées.

A Message from the Minister Le message du Ministre



This *Annual Review* marks two decades of commitment at Labour Canada to the proposition that safe working conditions must and shall prevail in workplaces under federal jurisdiction.

Since the adoption of the first federal occupational safety and health legislation in 1968, Labour Canada has made great strides toward achieving that ideal. Cause for celebration is tempered, however, by the awareness that there are still too many industrial accidents and illnesses.

In reading this account of their work and accomplishments in 1988-1989, I am sure that you will come to appreciate, as I have, the professionalism and dedication of Labour Canada's employees.

Cette *Revue annuelle* marque les deux décennies de l'engagement de Travail Canada envers le principe qui veut que la sécurité doit régner dans les lieux de travail de compétence fédérale.

Depuis l'adoption en 1968 de la première loi fédérale en matière de sécurité et de santé au travail, Travail Canada a fait de grands progrès vers la réalisation de cet idéal. Les motifs de célébration sont toutefois tempérés par la conscience que nous avons que les accidents et les maladies du travail sont encore trop fréquents.

À la lecture de ce compte rendu des travaux et des projets réalisés en 1988-1989, vous pourrez constater, comme moi, le professionnalisme et le dévouement des employés, hommes et femmes, de Travail Canada.



Jean Corbeil

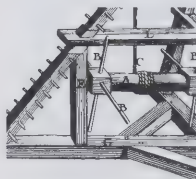
Contents

La table des matières

3	A Message from the Minister Le message du ministre
----------	---

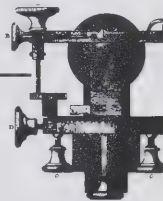
6	Teamwork: That's Our Strength Le travail d'équipe : voilà notre force
----------	--

10	The Structure La structure
-----------	-------------------------------



18	Fair and Safe Workplaces: A Labour Canada Priority Des lieux de travail équitables et sains : une priorité de Travail Canada
-----------	---

26	Workplace Hazardous Materials Information System Le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail
-----------	--



29	Equal Pay L'égalité salariale
-----------	----------------------------------

32	Fire Prevention La prévention des incendies
-----------	--

4	Contents La table des matières
----------	-----------------------------------

8	The Mandate Le mandat
----------	--------------------------

12	LAOs Bring Labour Canada to You Les AAT représentent bien Travail Canada
-----------	---



20	Ensuring Occupational Safety and Health Pour assurer la sécurité et la santé au travail
-----------	--



28	Conditions of Work Les conditions de travail
-----------	---

31	Labour Education La formation syndicale
-----------	--

34	Support Systems for Better Service Les systèmes de soutien et la qualité des services
-----------	---



36 The Regions: Labour Canada's Front Lines
Les régions : Travail Canada aux quatre
coins du pays

42 Central
Le Centre



50 Capital
La Capitale



58 Atlantic
L'Atlantique



68 Research, Consultation, Support to Older
Workers: The Heart of the Policy Program
Recherche, consultation, soutien des tra-
vailleurs(euses) âgés : au cœur des Politiques

84 Responsibility + Accountability
= Good Management
Responsabilité + imputabilité
= saine gestion

38 Mountain
Les Montagnes



46 Great Lakes
Les Grands-Lacs



54 St. Lawrence
Le Saint-Laurent



62 At the Bargaining Table: Helping Both
Parties Get the Best Deal
À la table de négociation : pour aider
les deux parties à s'entendre

80 Communicating with Canadians
Communiquer avec les Canadiens



86 People: Our Greatest Resource
Nos employés : notre force



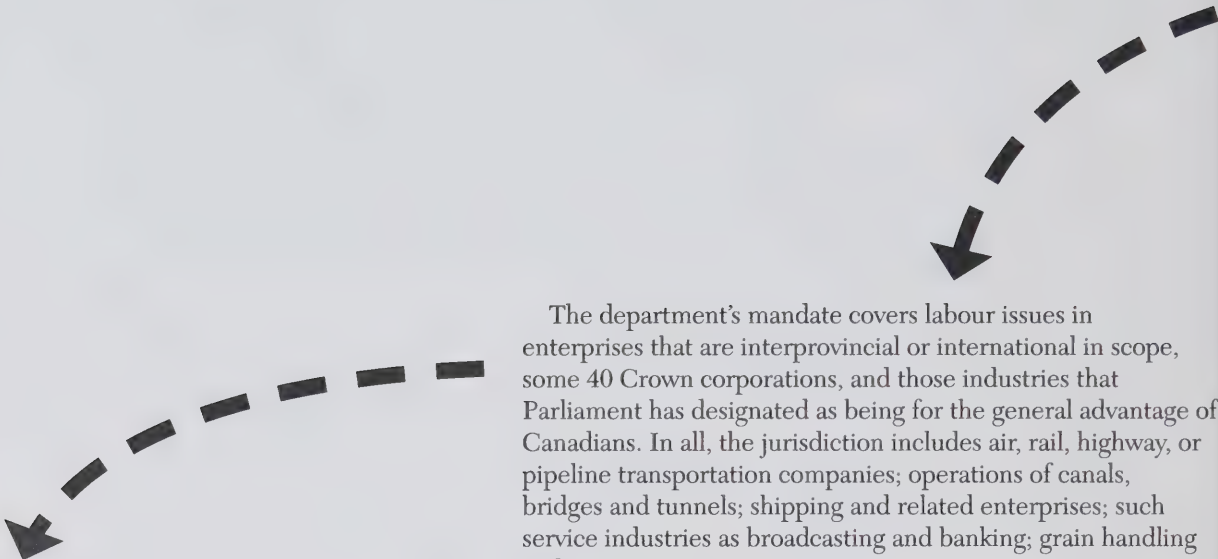
Teamwork:
That's Our Strength

Le travail d'équipe :
voilà notre force



The 1988-89 Labour Canada Team consisted of about 900 employees across Canada, 600 in the national capital and the others in regional and district offices. Their names appear on the inside cover of this publication.

L'Équipe 1988-1989 de Travail Canada comptait environ 900 membres pour l'ensemble du pays, dont 600 dans la Capitale nationale et les autres dans les bureaux régionaux et de district. Leurs noms se trouvent au verso de la couverture de cette publication.




The Canada Labour Code comprises three sections: Part I (Industrial Relations), Part II (Occupational Safety and Health), and Part III (Labour Standards). (In previous years, these were known, respectively, as Part V, Part IV, and Part III.)

Labour Canada's responsibilities for occupational safety and health also extend to the federal public service and to oil exploration on federal lands.

Le Code canadien du travail se divise en trois parties : la Partie I porte sur les relations du travail; la Partie II, sur la sécurité et la santé au travail; la Partie III, sur les normes du travail. (Avant cette année, ces sections étaient respectivement identifiées Parties V, IV et III).

La responsabilité de Travail Canada en matière de sécurité et de santé au travail s'étend aussi à la fonction publique fédérale et au secteur de l'exploration pétrolière



The department's mandate covers labour issues in enterprises that are interprovincial or international in scope, some 40 Crown corporations, and those industries that Parliament has designated as being for the general advantage of Canadians. In all, the jurisdiction includes air, rail, highway, or pipeline transportation companies; operations of canals, bridges and tunnels; shipping and related enterprises; such service industries as broadcasting and banking; grain handling and uranium mining.

Le mandat du Ministère porte sur les questions du travail dans des entreprises d'envergure interprovinciale ou internationale, dans une quarantaine de sociétés d'État et dans des industries désignées d'intérêt public par le Parlement du Canada. Le champ total de sa compétence comprend le transport par air, chemin de fer, route ou pipeline; l'exploitation des canaux, des ponts et des tunnels; le transport maritime et les entreprises connexes; les industries de service telles la radiotélédiffusion et les banques; enfin, la manutention du grain et les mines d'uranium.

The Mandate

Le mandat

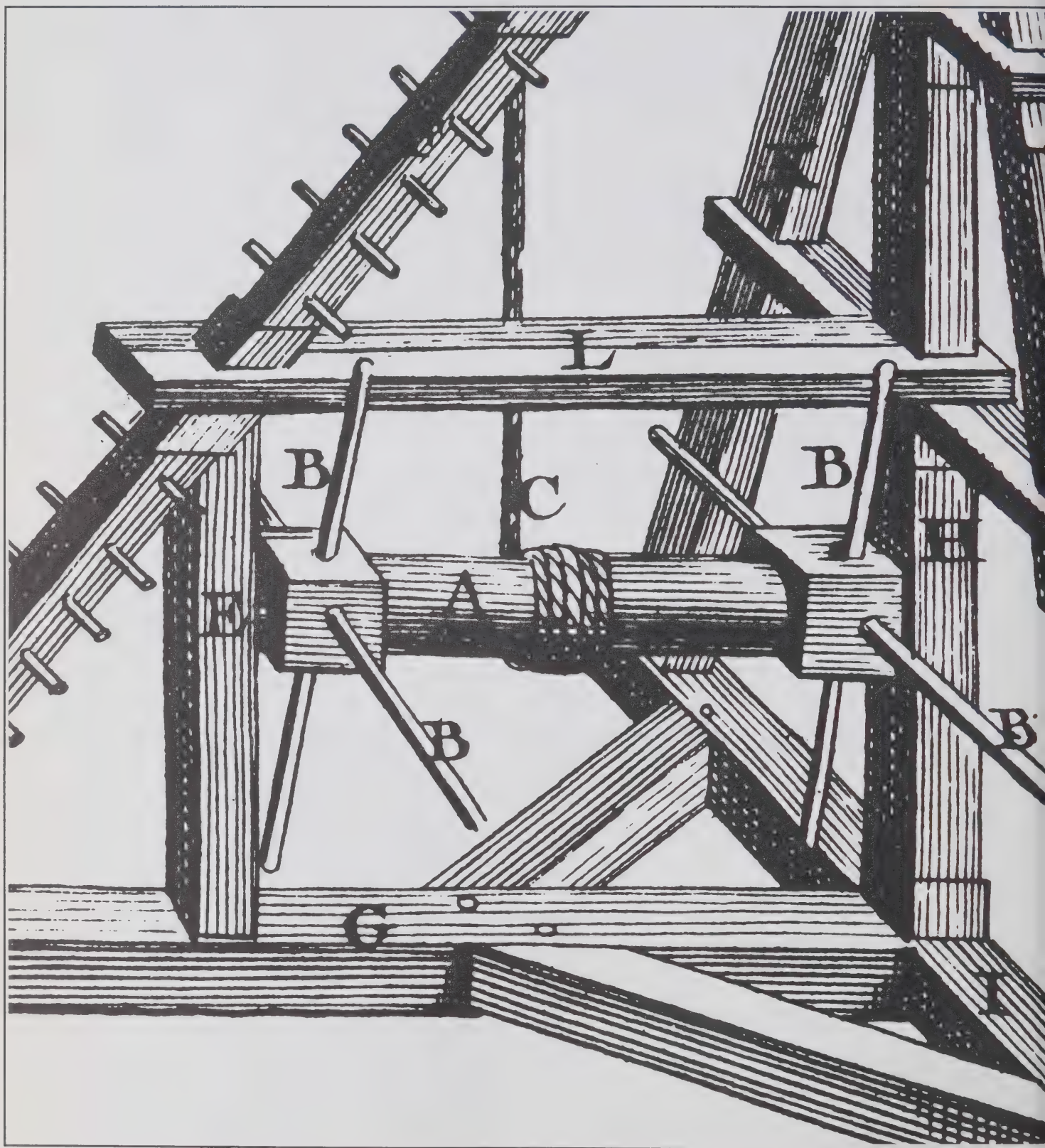
Labour Canada is responsible for the one in 10 Canadian workers whose jobs come under federal jurisdiction. But its impact reaches even further, through programs that affect all Canadian workers and help shape conditions for them and their employers.

Travail Canada est responsable de 10 % de la main-d'œuvre du pays dont les emplois relèvent de la compétence fédérale. Mais le Ministère étend son influence plus loin : il touche tous les travailleurs et travailleuses canadiens par le truchement de programmes qui contribuent à améliorer leurs conditions de travail et celles de leurs employeurs.



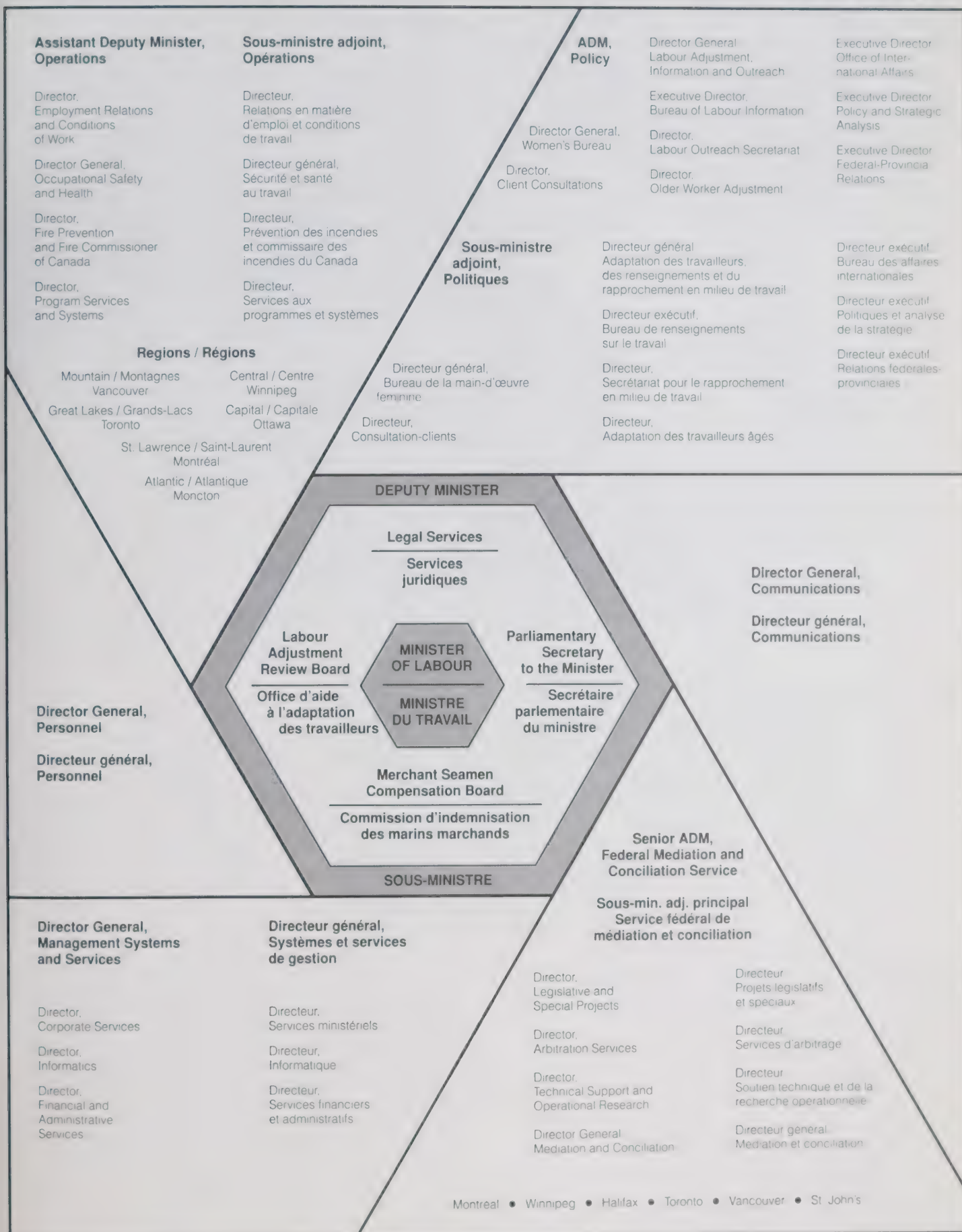
In addition to the Canada Labour Code, the federal Minister of Labour is responsible for the Department of Labour Act, the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, the Labour Adjustment Benefits Act, the Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act, the Wages Liability Act, the Hudson Bay Mining and Smelting Company Ltd. Act, and the Non-Smokers' Health Act.

En plus d'administrer ces sections du Code canadien du travail, le Ministre du travail est tenu de voir à l'application des lois suivantes : Loi sur le ministère du Travail, Loi sur les justes salaires et les heures de travail, Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, Loi sur l'indemnisation des marins marchands, Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, Loi sur le Centre canadien de sécurité et d'hygiène au travail, Loi sur la responsabilité des salaires, Loi sur la Hudson Bay Mining Company Ltd et Loi sur la santé des non-fumeurs.



The Structure

La structure

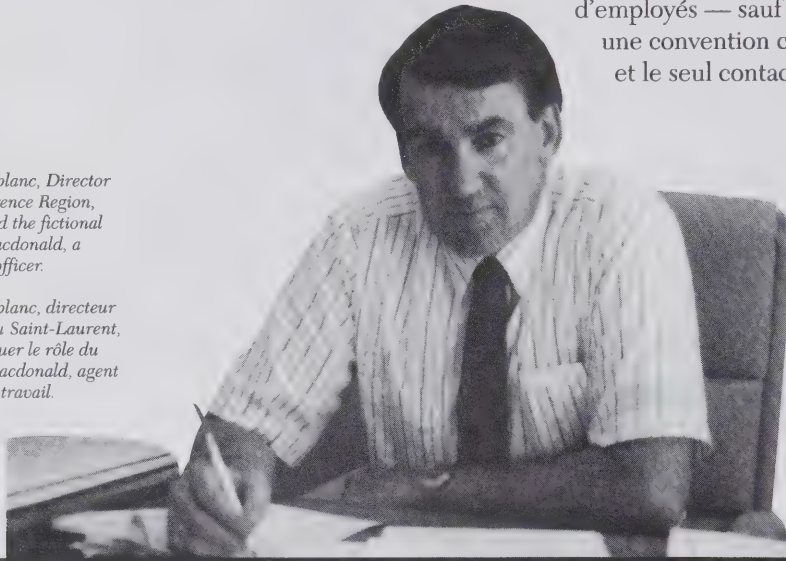


LAOs Bring Labour Canada to You

The labour affairs officers (LAOs) in Labour Canada's six regional and 28 district offices are the department's front line workers, educating employers and employees, investigating incidents, listening to complaints, and trying to reach solutions before small irritations become serious problems. For many employers and employees, unless they are involved in negotiating a collective agreement, the LAO is their first and only contact with Labour Canada.

Bernard A. Leblanc, Director of the St. Lawrence Region, willingly played the fictional role of Paul Macdonald, a labour affairs officer.

Bernard A. Leblanc, directeur de la Région du Saint-Laurent, a bien voulu jouer le rôle du «fictif» Paul Macdonald, agent des affaires du travail.



Les AAT représentent bien Travail Canada

Les agents et agentes des affaires du travail (AAT) des six bureaux régionaux et des 28 bureaux de district de Travail Canada se trouvent en première ligne des opérations du Ministère, formant employeurs et employés, enquêtant sur les accidents, écoutant les plaintes et essayant de trouver des solutions à de légères causes d'irritation avant qu'elles ne suscitent de graves problèmes. Pour un bon nombre d'employeurs et d'employés — sauf s'ils sont en train de négocier une convention collective —, l'AAT est le premier et le seul contact avec Travail Canada.

The following composite picture is drawn from interviews with many LAOs, who speak eloquently of their work, of their goals, and of the people they serve. This is a description of the kind of work done by a typical LAO, whom we call Paul Macdonald, but it could easily apply to any one of the men and women who, as labour affairs officers, personify Labour Canada in communities across the country.

Before joining Labour Canada, Paul Macdonald worked for several years as a skilled tradesman, where he worked his way up from apprentice to journeyman to master. He liked the work but hoped for a more challenging and satisfying career, so he enrolled in a two-year occupational safety and health certificate course at the local community college. He has been a labour affairs officer for the past five years, dealing with both safety and health matters (under Part II of the Canada Labour Code) and the labour standards regulations (Part III).

Le tableau composite que voici est tiré d'entrevues avec beaucoup d'agents et d'agentes des affaires du travail : ils parlent avec éloquence de leur travail, de leurs objectifs et des gens à qui ils rendent service. Ce tableau évoque le genre de travail accompli par un AAT typique, que nous appelons Paul Macdonald, mais ce qui y est décrit pourrait aisément s'appliquer à n'importe laquelle des personnes qui, en qualité d'agents ou d'agentes des affaires du travail, personnifient Travail Canada auprès des collectivités du pays.

Avant d'entrer à Travail Canada, Paul Macdonald a travaillé plusieurs années dans un métier spécialisé, passant graduellement de l'état d'apprenti à celui de compagnon puis de maître. Même s'il aimait son travail, l'espoir d'une carrière comportant plus de défis et de satisfaction l'a poussé à s'inscrire au collège communautaire de sa localité pour y suivre un cours de sécurité et de santé au travail d'une durée de deux ans avec certificat. Il est agent des affaires du travail depuis cinq ans et s'occupe à la fois des questions de sécurité et de santé (en vertu de la Partie II du Code canadien du travail) ainsi que du règlement sur les normes du travail (en vertu de la Partie III du Code précité).



Paul Macdonald sees common sense and tact as the keys to doing his job. "Employers know that workers' safety and health is in their interests," he says. "When I see a potentially unsafe condition, I explain the sort of accidents that could occur, or that have happened elsewhere in similar circumstances. The employer almost always can see what needs to be done and readily does it within the time limits I stipulate."

In workplaces like the one where Paul started as an apprentice tradesman a decade ago, accidents were assumed to be simply part of the job. Now protective equipment is routinely worn, safety notices and warning signs are common, and many workers are actively involved in training programs and safety and health committees. Progress is easy to see, for example, in a shipyard where powerful lights have recently been installed to protect night crews — a far cry from the time, not that long ago, when they worked those wharfs without any protective equipment, often doing dangerous jobs in near-total darkness.

But while progress has been made, there is still much to be done. Lately, when Paul has visited the shipyard, he has been trying to convince stevedores to take such elementary precautions as wearing hard hats and steel-toed boots, but this is a tough task in a work force still fiercely proud of traditional "he-man" images.



Selon Paul Macdonald, c'est le bon sens et le tact qui importent plus que tout dans son travail. «Les employeurs savent que la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses sont dans leur intérêt», dit-il. «Quand je constate qu'une situation est potentiellement dangereuse, je leur fais comprendre quelle sorte d'accidents pourraient se produire ou sont déjà arrivés ailleurs dans des circonstances semblables. L'employeur peut presque toujours se rendre

compte de ce qu'il faut faire, et il le fait volontiers au cours des délais que je prescris.»

Sur les lieux de travail comme celui où Paul a commencé son apprentissage il y a une dizaine d'années, les accidents étaient acceptés comme faisant tout simplement partie du boulot.

Aujourd'hui, l'équipement protecteur est couramment porté, les avis de sécurité et les panneaux avertisseurs sont nombreux et beaucoup de travailleurs et de travailleuses prennent une part active aux programmes de formation et aux comités de sécurité et de santé. Il y a des signes de progrès facilement visibles comme, par

exemple, les projecteurs puissants récemment installés dans un chantier naval pour assurer la protection des équipes de nuit — comme on est loin de l'époque, pourtant pas si lointaine, où l'on travaillait sur ces quais sans aucun équipement protecteur, exécutant souvent des tâches dangereuses dans une obscurité presque totale. Mais même s'il y a eu progrès, il reste encore beaucoup à faire.

Récemment, au cours de la visite d'un chantier naval, Paul a essayé de convaincre les débardeurs de prendre des précautions aussi élémentaires que de porter des casques et des bottes avec bout en acier, mais c'était là rude tâche auprès d'une main-d'œuvre encore farouchement fière de son image virile traditionnelle.



Dangerous conditions may be found where they are least expected. Yesterday, for instance, Paul inspected lunch and locker room facilities at the dockside, where he spotted electrical cords running along the floor — a hazard that may cause trips or falls. He then checked machinery the men were using and discovered fork lifts without horns and a container-moving vehicle with no backup alarm. The lack of that simple piece of equipment can mean a loss of life. Paul ensured that the company will attend to the problems immediately.

The men unloaded a ship and Paul watched closely as a jackhammer bit into concrete nearby. The man operating it had no ear protectors, no safety goggles, no dust mask — an accident waiting to happen. But he was employed by an outside contractor under provincial jurisdiction. “The company,” Paul says, “is still responsible for his safety. I’ll be reporting it to their safety officer.”

Today, Paul arrives at his office at 8:15, has a quick cup of coffee with two other LAOs and answers the phone — the first of 40 calls he will get while at his desk or about which he will receive messages when he returns from his field assignments.

Des conditions dangereuses peuvent être découvertes là où on s’y attendait le moins. Hier, par exemple, Paul a inspecté les installations pour le lunch et le vestiaire dans le quartier des quais et y a aperçu des cordons électriques qui couraient le long du plancher au risque de faire trébucher ou de provoquer des chutes. Il a ensuite vérifié l’équipement dont se servaient les hommes et découvert des chariots de levage sans avertisseur et un véhicule de transport des conteneurs dépourvu de signaux d’alarme en cas de recul. L’absence de cette simple pièce d’équipement peut entraîner la perte d’une vie humaine : Paul a donc vu à ce que l’entreprise s’occupe de ces problèmes sans tarder.

Les hommes déchargeaient un cargo et Paul les observait de près quand un marteau-piqueur se mit à mordre dans le béton juste à côté. L’opérateur du marteau ne portait pas de protecteurs d’oreilles, ni de lunettes de sécurité, ni de masque anti-poussière — en attendant qu’un accident se produise. Mais il était l’employé d’un entrepreneur externe relevant de la compétence d’une province. Commentaire de Paul : «L’entreprise est encore responsable de la sécurité de cet employé. Je vais rapporter ce cas à leur agent de sécurité.»

Aujourd’hui, Paul arrive à son bureau à 8 h 15, boit une tasse de café avec deux autres AAT et répond au téléphone — le premier des 40 appels qu’il va recevoir pendant qu’il sera au bureau, ou au sujet desquels il aura des messages quand il rentrera de ses missions sur le terrain.



"Some of the requests and complaints that cross my desk are about matters plainly under provincial jurisdiction and I forward those to my colleagues in the provincial Ministry of Labour. But because of the close association we have developed with provincial workers' organizations, we're getting more direct, more specific and more numerous requests at our district offices. Fortunately, we can often deal quickly with requests — even complex questions — thanks to the access to data banks that we now have from our offices."

The phone is seldom quiet, and Paul responds thoughtfully and with good humour, returning phone calls, answering letters and preparing materials. But he's been trying to set aside time to make a work plan, scheduling the week's tasks in order to meet the general objectives of the Operations Program.

He knows that, when he gets it done, the work plan won't be rigid — LAOs need flexibility to deal with the unexpected situations that are a staple of their job — but it is a useful way to order priorities. The phone rings again and Paul looks grim: across town, a fight has erupted between an employer and a group of employees and he's been asked to intervene.

«Quelques-unes des demandes et des plaintes qui parviennent à mon bureau portent sur des questions qui relèvent carrément de la compétence provinciale, et je les fais suivre chez mes collègues du ministère provincial du Travail. Mais à cause de l'association étroite que nous avons développée avec les organismes syndicaux de la province, nous recevons à nos bureaux de district des demandes plus directes, plus précises et plus nombreuses. Heureusement, nous pouvons souvent traiter ces demandes avec rapidité — même s'il s'agit de problèmes complexes — parce que maintenant, dans nos bureaux, nous avons accès aux banques de données.»

Le téléphone est rarement silencieux et Paul répond avec attention et bonne humeur, retournant les appels téléphoniques, répondant aux lettres et préparant les matériaux voulus. Il essaie toutefois de se réserver du temps pour établir un plan de travail, planifier les travaux de la semaine de manière à atteindre les objectifs généraux du Programme des opérations.

Il sait qu'au moment d'exécuter ce programme, il ne se heurtera pas à un plan de travail rigide — les ATT ont besoin de souplesse pour s'occuper des situations imprévues qui sont le lot quotidien de leur emploi — mais le plan est un moyen fort utile de régler les priorités. Le téléphone sonne encore et Paul a l'air mécontent : à l'autre bout de la ville, la bagarre a éclaté entre un employeur et un groupe d'employés et on lui demande d'intervenir.



At the site, people on both sides ask him to listen to them, to settle a heated argument about refusal to work in unsafe conditions. The issue is resolved and the knot of workers dissolves, but Paul's day is far from over. He just has time to make the visit he has planned to a nearby trucking company that has been having problems setting up a safety and health committee. He is beginning to wonder whether the company is dragging its feet, but a quick meeting with the head of human resources — and a short chat with a trucker he's known for years — convince him that there really is a problem. He sets up a time to meet with the employer and employees to identify and solve specific concerns.

It's 4:30 now and Paul is anxious to get back to the office, while there is still time to pick up messages and return phone calls. By 5:15, the office has become almost unnaturally silent. Paul would love to pause for a coffee, but the building's cafeteria is closed for the day. So instead, he fills out his reports and then it's back to the work plan.

Une fois sur les lieux, les gens des deux côtés lui demandent de les écouter, de régler une discussion passionnée à propos d'un refus de travailler dans des conditions non sécuritaires. Le problème est résolu et le groupe de travailleurs se disperse. Mais la journée de Paul est loin d'être terminée. Il a tout juste le temps de faire la visite qu'il s'était proposé de faire à une entreprise de camionnage qui se trouve tout près et qui a eu des difficultés à mettre sur pied un comité de sécurité et de santé. Il commence à se demander si la compagnie fait preuve de mauvaise volonté, mais après une entrevue vite expédiée avec le chef des ressources humaines — et une courte conversation avec un camionneur qu'il connaît depuis des années —, il est convaincu qu'il y a vraiment problème. Il fixe le moment où ils pourront se réunir, l'employeur, les employés et lui, pour identifier et régler des questions précises.

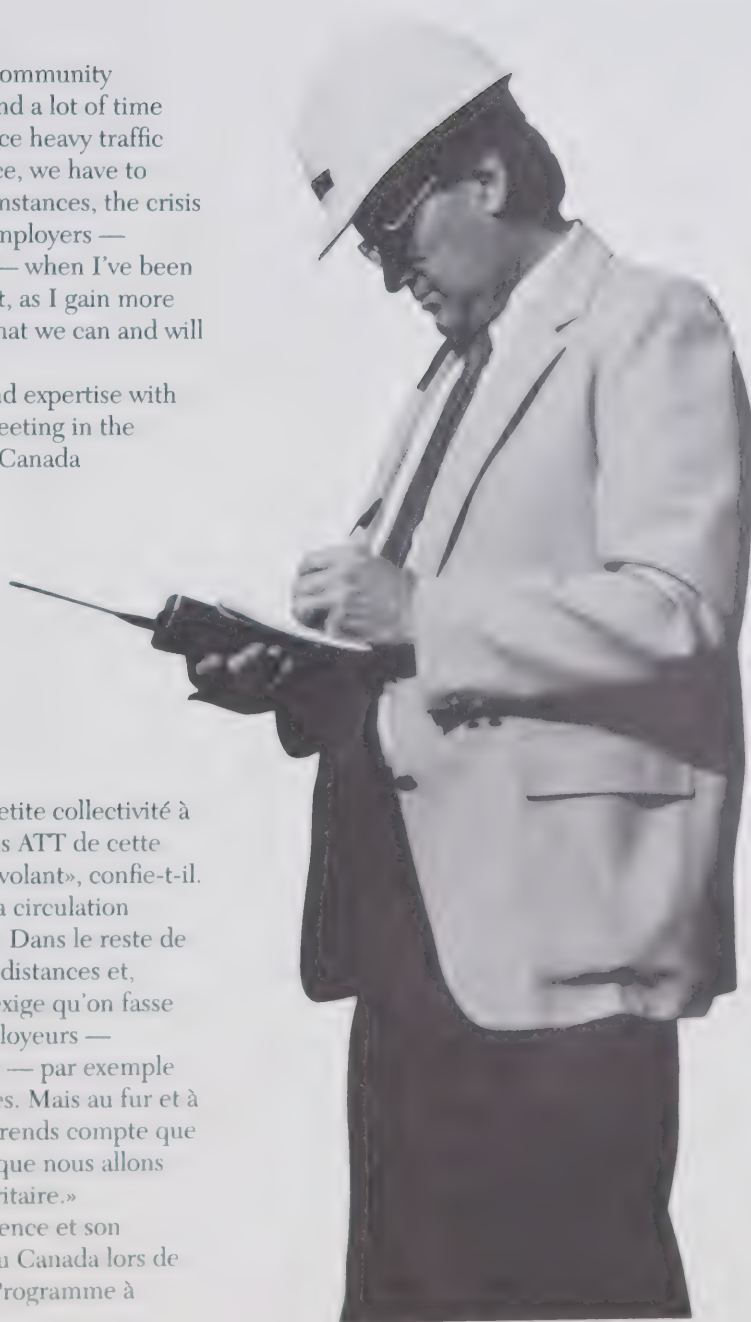
Il est maintenant 4 h 30 et Paul est anxieux de retourner à son bureau pendant qu'il est encore temps de ramasser des messages et de retourner des appels téléphoniques. Vers 5 h 15, le bureau est rempli d'une sorte de silence irréel. Paul aimerait faire une pause-café, mais la cafétéria de l'immeuble est fermée pour le reste de la journée. Paul se met donc à remplir ses formules de rapport puis retourne ensuite à son plan de travail.

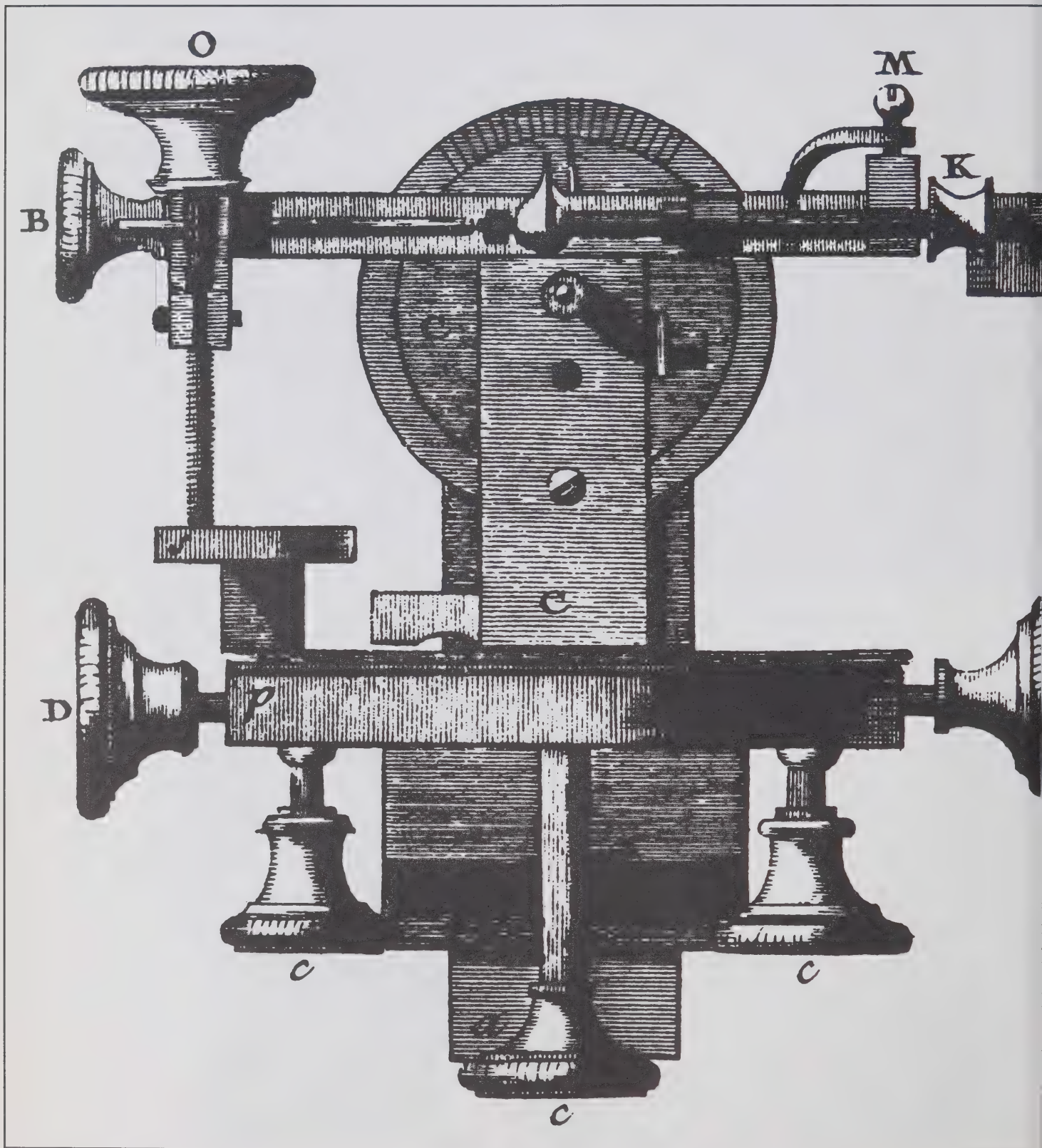
Tomorrow, Paul will be driving to a small community 90 kilometres away. "LAOs in this region spend a lot of time behind the wheel," he says. "In the city we face heavy traffic and rush hour jams. In the rest of the province, we have to cover long distances and, whatever the circumstances, the crisis must be dealt with. People — workers and employers — depend on us. Sometimes I get discouraged — when I've been dealing with difficult clients, for example. But, as I gain more experience, I know that time is on our side, that we can and will make the workplace safer."

Paul will be able to share his experience and expertise with LAOs from across Canada at an upcoming meeting in the offices of the Operations Program at Labour Canada headquarters.

Demain, Paul roulera en direction d'une petite collectivité à 90 kilomètres de distance de son bureau. «Les ATT de cette région passent pas mal de temps derrière un volant», confie-t-il. «Dans la ville, nous sommes aux prises avec la circulation intense et les bouchons des heures de pointe. Dans le reste de la province, il nous faut parcourir de longues distances et, quelles que soient les circonstances, la crise exige qu'on fasse quelque chose. Les gens — employés et employeurs — dépendent de nous. Je suis parfois découragé — par exemple quand j'ai eu à traiter avec des clients difficiles. Mais au fur et à mesure que j'acquiers de l'expérience, je me rends compte que le temps est avec nous, que nous pouvons et que nous allons faire du milieu de travail un milieu plus sécuritaire.»

Paul aura l'occasion de partager son expérience et son expertise avec les ATT des diverses régions du Canada lors de leur prochaine réunion dans les bureaux du Programme à l'administration centrale de Travail Canada.





Fair and Safe Workplaces: A Labour Canada Priority

Des lieux de travail
équitable et sains : une
priorité de Travail Canada

Operations Program

Le Programme des opérations

Assistant Deputy Minister, Operations

Director,
Employment Relations
and Conditions
of Work

Director General,
Occupational Safety
and Health

Director,
Fire Prevention
and Fire Commissioner
of Canada

Director,
Program Services
and Systems

Sous-ministre adjoint, Opérations

Directeur,
Relations en matière
d'emploi et conditions
de travail

Directeur général,
Sécurité et santé
au travail

Directeur,
Prévention des incendies
et commissaire des
incendies du Canada

Directeur,
Services aux
programmes et systèmes

Mountain / Montagnes
Vancouver
Great Lakes / Grands-Lacs
Toronto

St. Lawrence / Saint-Laurent
Montréal

Atlantic / Atlantique
Moncton

Central / Centre
Winnipeg
Capital / Capitale
Ottawa

Ensuring Occupational Safety and Health

Pour assurer la sécurité et la santé au travail



In the 20 years since the Occupational Safety and Health (OSH) Branch was established, attitudes toward workplace safety and health have changed dramatically — at least in part because of its existence. Injuries and even fatalities are no longer accepted as the inevitable cost of doing business or of being employed; rather, they are seen as aberrations that must be subjected to rigorous scrutiny in order to discover their origins and to prevent their recurrence.

In the past two decades OSH laws have changed: originally, an OSH committee was required only for those organizations under federal jurisdiction having 100 or more employees; since 1985 the rule has applied to workplaces with 20 or more persons, while those with between five and 20 workers must have an OSH representative.

Au cours des 20 années qui se sont écoulées depuis l'établissement de la Direction de la sécurité et de la santé au travail (SST), les attitudes envers le lieu de travail ont changé de manière spectaculaire — en partie du moins, à cause de cette Direction. Les accidents ne sont plus acceptés comme le prix qu'il faut absolument payer pour faire des affaires ou pour occuper un emploi; ils sont plutôt jugés comme des absurdités qu'il importe de soumettre à un examen des plus rigoureux pour en découvrir les causes et en prévenir la répétition.

Au fil des deux dernières décennies, les lois SST ont évolué. À l'origine, le règlement exigeant la formation d'un comité SST ne s'appliquait qu'aux organisations de compétence fédérale de 100 employés ou plus. Depuis 1985, ce règlement s'applique aux lieux de travail de 20 personnes ou plus. Et sur les lieux de travail qui comprennent entre 5 et 20 travailleurs et travailleuses, la présence d'un représentant ou d'une représentante SST est de rigueur.

Those changes in the statutes reflect broader social and technological change: LAOs spend more time on educating workers, employers, union organizations, and the general public, sensitizing them to safety and health issues. Computerization gives them faster access to information and expertise. Furthermore, employer attitudes have changed; at one time, LAOs were occasionally barred from the workplace: one of Labour Canada's senior managers remembers when, as an LAO, he was refused entry to a workplace he had travelled 500 kilometres to reach!

Now officers routinely arrive unannounced and are welcomed as valuable resources for both employer and employee. Moreover, once there, today's LAO is likely to deal with more senior levels of management, which translates into more cooperative, better informed clients.

Ces modifications législatives ne font que refléter de plus larges mutations d'ordre social et technologique : les AAT consacrent plus de temps à former les travailleuses et les travailleurs, les employeurs, les organismes syndicaux et le grand public, les sensibilisant ainsi aux problèmes de sécurité et de santé. L'ordinateur leur permet un accès plus rapide à l'information et à l'expertise. De plus, les attitudes des employeurs se sont modifiées; il y a eu un temps où les AAT étaient systématiquement exclus des lieux de travail : un gestionnaire supérieur de Travail Canada se rappelle qu'on lui a refusé l'entrée d'un lieu de travail en sa qualité de AAT alors qu'il venait de parcourir 500 kilomètres pour s'y rendre!

Aujourd'hui, les agentes et agents se présentent couramment aux lieux de travail sans s'être annoncés et y sont accueillis comme des personnes-ressources utiles aussi bien à l'employeur qu'à l'employé. De plus, une fois sur les lieux, l'AAT est susceptible de traiter avec des gestionnaires de niveaux plus élevés, ce qui se traduit par une clientèle mieux renseignée et plus coopérative.

The problem

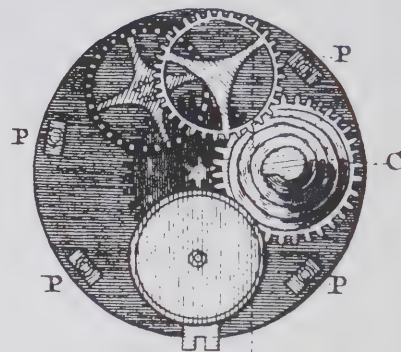
Approximately one million Canadian workers sustain workplace injuries each year, at direct and indirect costs totalling more than \$13.5 billion dollars annually.

Across Canada, in all jurisdictions, more than 400 workers are injured in a typical eight-hour work day — nearly one person every minute.

Most workplace accidents are the result of a combination of unsafe acts and unsafe working conditions.

Many "unsafe acts" are actually the result of insufficient job-related knowledge which, in turn, is often a consequence of inadequate job and safety training or supervision.

Men, who represent slightly more than half the paid workers in Canada, account for 81 per cent of claims accepted by workers' compensation boards; the imbalance may be explained by the presence of more men in the most hazardous industries and the lack of workers' compensation in industries with a preponderance of female employees.



Le problème

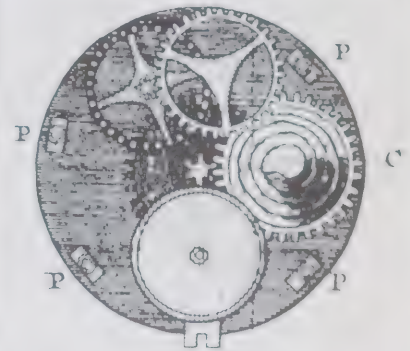
Près d'un million de travailleuses et de travailleurs canadiens subissent des accidents sur les lieux de travail chaque année, ce qui entraîne des frais directs et indirects de plus de 13,5 milliards de dollars annuellement.

Au Canada, plus de 400 travailleurs et travailleuses sont victimes d'un accident au cours d'une journée de travail typique de huit heures, presque une personne à la minute.

La plupart des accidents qui se produisent sur le lieu de travail sont le résultat du jeu combiné d'actes dangereux et de conditions de travail dangereuses.

Beaucoup d'actes dangereux sont en réalité dus au fait que les exigences de la tâche ne sont pas assez bien connues. À son tour, cette lacune est souvent la conséquence d'une formation et d'une supervision qui ne sont pas adéquates du double point de vue des exigences de la tâche et de celles de la sécurité au travail.

Les hommes, qui représentent un peu plus de la moitié de la main-d'œuvre rémunérée du Canada, sont responsables de 81 % des demandes acceptées par les commissions des accidents du travail. Cette disproportion peut s'expliquer par la présence d'une majorité d'hommes dans les industries les plus dangereuses et par l'absence d'un régime d'indemnisation en cas d'accident dans les industries où la main-d'œuvre féminine est prépondérante.



To amend and implement the Non-Smokers' Health Act, Labour Canada consulted extensively in 1988-89 with other government departments such as Health and Welfare Canada and Transport Canada, as well as several major labour and employer groups and other interested organizations. This Act, when it received Royal Assent in June 1988, did not designate a responsible minister or provide for inspection or enforcement. These and other technical problems required a redrafting of the law before it could be proclaimed into law.

Such detailed consultation with all interested parties is not an exception for Labour Canada; it is the rule. Also in 1988-89, the department consulted with those who would be affected by measures, being considered, that would require major employers under the federal jurisdiction to establish employee assistance programs. Under such programs, employers provide a confidential referral service for employees who require professional assistance with medical, psychological or personal problems (including alcoholism and drug abuse) that may affect their performance at work. A report outlining possible options will be presented in the next fiscal year.

En 1988-1989, Travail Canada a largement consulté d'autres ministères fédéraux tels que Santé et Bien-être Canada et Transports Canada, des organisations syndicales et patronales ainsi que d'autres organismes à propos des modifications à apporter à la Loi sur la santé des non-fumeurs et de sa mise en application. Au moment de sa sanction royale en juin 1988, cette loi ne désignait pas de ministre responsable et ne contenait aucune disposition en matière d'inspection et de moyens de la faire appliquer. À cause de ces omissions et d'autres problèmes techniques, une nouvelle rédaction de la loi s'imposait donc avant que l'acte de promulgation permette à cette loi d'entrer en vigueur.

Pour Travail Canada, pareille consultation très détaillée auprès de toutes les parties intéressées n'est pas une exception mais la règle. En 1988-1989 encore, le Ministère a consulté ceux et celles qui seraient touchés par les mesures présentement à l'étude en vue d'imposer aux principaux employeurs de compétence fédérale l'établissement de programmes d'assistance aux employés. En vertu de ces programmes, les employeurs offrent un service confidentiel de conseil aux employés qui ont besoin d'une aide professionnelle pour régler des problèmes d'ordre médical, psychologique ou personnel (y compris l'alcoolisme et l'usage excessif de drogues) qui peuvent affecter leur rendement au travail. Une ébauche des options possibles fera l'objet d'un rapport qui sera présenté au cours de la prochaine année financière.

New Coal Mines Safety Regulations applying to the Cape Breton Development Corporation were developed by Labour Canada, working closely with representatives of employers and employees, and are under final legal review. A body, to be known as the Coal Mining Safety Commission, will be established after certain amendments to Part II of the Canada Labour Code have been proclaimed.

The OSH Branch forwarded to all federal penitentiaries, workers' compensation boards and regional offices of Labour Canada its *Guide to Accident Compensation for Penitentiary Inmates*, which comprises regulations, safety pamphlets and revised claim forms. This program provides compensation for federal inmates disabled while working in a prison program, if the inmate is still disabled at the time of release; and it compensates the families of inmates killed in workplace accidents while in prison. There were 43 inmate claims, which are administered by this department on behalf of the federal Solicitor General; 33 were settled in 1988-89 for a total of \$25,420.92.

There were 34 claims made by federal government employees locally engaged abroad; 41 such claims were completed during the year, for a total of \$18,141.78, while 11 cases were still outstanding at fiscal year end.

Travail Canada, en collaboration étroite avec les représentants des employeurs et des employés, a élaboré un nouveau règlement sur la sécurité dans les mines de charbon pour application par la Société de développement du Cap-Breton, nouveau règlement qui fait l'objet d'une dernière révision juridique. Une fois que certaines modifications de la Partie II du Code canadien du travail auront été promulguées, un nouvel organisme sera établi sous le nom de Commission de sécurité dans les mines de charbon.

La Direction SST a fait parvenir à tous les pénitenciers fédéraux, commissions des accidents du travail et bureaux régionaux de Travail Canada son *Guide d'indemnisation des détenus de pénitenciers* qui contient le Règlement, des brochures sur la sécurité et les formules de demande révisées. Ce programme prévoit l'indemnisation des détenus fédéraux qui subissent un handicap en travaillant à un programme du pénitencier, si ce handicap persiste au moment de leur libération; le programme prévoit aussi l'indemnisation des familles des détenus tués dans des accidents du travail au cours de leur détention. Il y a eu 43 demandes d'indemnisation pour cas de détenus, demandes qui sont administrées par Travail Canada au nom du Solliciteur général fédéral; 33 d'entre elles ont été réglées pour la somme totale de 25 420,92 \$.

Trente-quatre demandes ont été présentées par des employés du gouvernement fédéral qui travaillent à l'étranger. Quarante et une demandes de cette nature ont reçu un traitement complet au cours de l'exercice, pour une somme totale de 18 141,78 \$; à la fin de l'année financière, 11 cas étaient encore en souffrance.

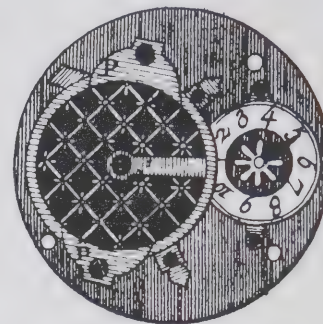
Workplace Hazardous Materials Information System

The twentieth anniversary year of Labour Canada's OSH program saw the implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS).

WHMIS came into effect nationally on October 31, 1988. In all regions, labour affairs officers were designated inspectors under the legislation administered by Consumer and Corporate Affairs Canada under the Hazardous Products Act.

We conducted seminars to inform federally regulated employers and employees of the benefits of WHMIS and to make them aware of their obligations under the legislation.

As one Regional Director pointed out, "The fact that WHMIS exists gives us more opportunities to be proactive in approaching the entire issue of workplace safety and health, to address workers on OSH-related questions before problems arise."



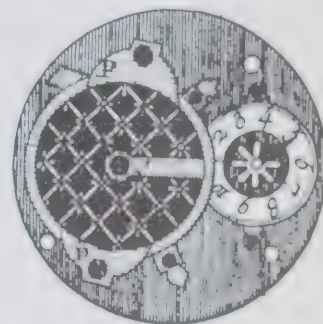
Le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

Le vingtième anniversaire du Programme SST de Travail Canada a coïncidé avec la mise en œuvre du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

SIMDUT est entré en vigueur sur le plan national le 31 octobre 1988. Dans toutes les régions, des agentes et agents des affaires du travail ont été nommés inspecteurs en vertu de la Loi sur les produits dangereux administrée par Consommation et Corporations Canada.

Nous avons dirigé des séminaires pour informer les employeurs et les employés relevant de l'autorité fédérale des avantages du SIMDUT et pour les rendre conscients des obligations que la loi leur impose.

Comme l'a souligné un directeur de région : «Le fait que SIMDUT existe nous offre plus d'occasions d'être proactif dans notre traitement du problème de la sécurité et de la santé au travail, de parler aux travailleuses et aux travailleurs des questions liées à la sécurité et à la santé au travail avant que les problèmes ne surgissent.»





Labour Canada monitors, updates, and promotes federal labour standards legislation; this year, it consulted with major labour and employer organizations on its plans to amend the Canada Labour Standards Regulations. It is two-thirds of the way through a three-year review of wage schedules in the Fair Wages and Hours of Work legislation.

In order to enhance its services, the department has computerized its information on decisions that result from unjust dismissal adjudications so that, in future, patterns and trends may be identified.

Travail Canada s'occupe de l'examen, de la mise à jour et de la promotion des lois relatives aux normes fédérales du travail. Cette année, le Ministère a consulté les principales organisations patronales et syndicales sur ses projets de modification du Règlement sur les normes du travail au Canada. Il en est aux deux tiers d'un programme de révision de trois ans qui porte sur les barèmes des salaires dans la Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

Pour améliorer ses services, le Ministère a informatisé ses renseignements sur les décisions des arbitres en matière de plaintes pour congédiement injuste, rendant ainsi possible l'identification de modèles ou schémas de tendances.

Equal Pay

L'égalité salariale

Over the past five years, officers of Labour Canada have visited nearly 700 companies that employ more than a half-million men and women, to offer programs, counselling and advice on implementation of equal pay regulations. The majority of employers under the federal jurisdiction have acted to ensure that they adhere to the requirement of equal pay for work of equal value.

Equal pay programs can present some administrative difficulties to small businesses. So the department has begun to work with umbrella organizations such as the Canadian Association of Broadcasters and the Canadian Trucking Association which, with Labour Canada's support, are undertaking equal pay initiatives on behalf of their members, employers of some 27,000 people.

After initial phases that concentrated on gathering information and educating employers, the Equal Pay Program began to conduct workplace inspections this year. 1989-90 will see a full slate of such activities. Through this phased approach, a quiet revolution has taken place in the federal jurisdiction, one that acknowledges that education and self-management, with a minimum of government intervention, can help the move to a society that is characterized by workplace equality.

Au cours des cinq dernières années, le Programme d'égalité salariale a visité près de 700 compagnies qui emploient plus d'un demi-million d'hommes et de femmes pour leur offrir des programmes, des services d'orientation et de conseil touchant l'application des règlements en matière d'égalité salariale. La majorité des employeurs ont pris des mesures pour se conformer aux exigences du principe du salaire égal pour un travail de valeur égale dans les entreprises de compétence fédérale.

Les programmes d'égalité salariale peuvent causer certaines difficultés aux petites entreprises. Aussi le Ministère a-t-il entrepris de travailler de concert avec des organismes dits «parapluies», c'est-à-dire qui en regroupent ou chapeautent d'autres : par exemple, l'Association canadienne des diffuseurs et l'Association canadienne du camionnage, soutenues en cela par Travail Canada, prennent des initiatives en matière d'égalité salariale au nom de leurs membres, lesquels comptent quelque 27 000 personnes.

Après les phases initiales de la collecte des renseignements et de la formation des employeurs, le Programme d'égalité salariale a entrepris cette année de faire l'inspection des milieux de travail. L'exercice 1989-1990 sera consacré à un programme complet d'activités d'inspection. Cette façon graduelle de procéder a permis à une révolution tranquille de se produire dans le secteur de compétence fédérale, révolution qui reconnaît que la formation et l'autogestion peuvent, avec un minimum d'intervention gouvernementale, nous faire progresser vers une société caractérisée par l'égalité dans les milieux de travail.



Labour Education

La formation syndicale

The department encourages Canada's labour organizations, which represent nearly 3.8 million workers, to train their members and future leadership. In part through Labour Canada's financial assistance, unions and central labour bodies sponsor a wide variety of courses, from weekend steward training sessions to the Canadian Labour Congress's yearly Labour College at the University of Ottawa. In this way, union members develop their skills and knowledge in such fields as occupational safety and health, collective bargaining, labour law, labour history, economics, and public relations.

A total of \$7.5 million in contributions was given to six umbrella groups, 74 independent unions and — in the form of 17 bursaries worth as much as \$5,000 each — to individual union members. The program distributed \$1.99 per member in the 1988-89 fiscal year, an amount that will increase to \$2.05 per member in 1989-90.

Le Ministère encourage les organisations syndicales, qui représentent près de 3,8 millions de travailleurs et de travailleuses, à former leurs membres et leurs futurs dirigeants et dirigeantes. En partie grâce à l'aide financière de Travail Canada, les syndicats et les centrales syndicales accordent leur patronage à un large éventail de cours, depuis les sessions de fin de semaine pour la formation des délégués syndicaux jusqu'au Collège du travail du Congrès canadien du travail, à l'Université d'Ottawa. De cette façon, les membres des syndicats développent leurs connaissances et leurs compétences techniques dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail, la négociation collective, la législation du travail, l'histoire du travail, l'économie et les relations publiques.

Des contributions totalisant 7,5 millions de dollars ont été accordées à des groupes «parapluies», à 74 syndicats indépendants et à des membres particuliers des syndicats, en ce dernier cas, sous la forme de 17 bourses valant chacune jusqu'à 5 000 \$. Pour l'exercice 1988-1989, le programme a distribué 1,99 \$ par membre, montant qui sera porté à 2,05 \$ par membre en 1989-1990.

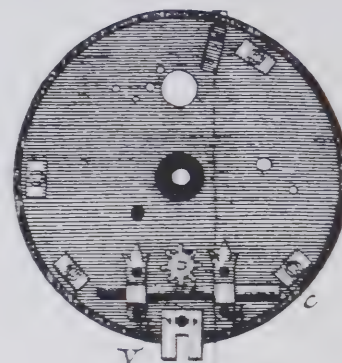
Fire Prevention

The Fire Prevention Branch and the Office of the Fire Commissioner of Canada operate under Part II of the Canada Labour Code and in conformity with a Memorandum of Understanding (MOU) with Treasury Board. It provides fire protection services that minimize risks to life and property in buildings occupied by departments and agencies in the federal public service.

The department conducted 1,485 project reviews and another 495 inspections of projects varying in size from the new Museum of Civilization in Hull, Quebec, to small storage facilities; it carried out 30 engineering surveys and 74 reviews of departments' fire safety policies.

In keeping with the department's emphasis on education, it held nearly 1,500 counselling sessions.

There were 101 fires in government properties, a reduction of 16 per cent from last year; there were four injuries, but no fire deaths. However property losses increased 31 per cent — from \$1,579,674 to \$2,277,548; four major fires accounted for approximately 94 per cent of the fire losses.



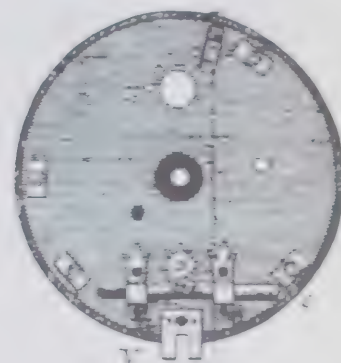
La prévention des incendies

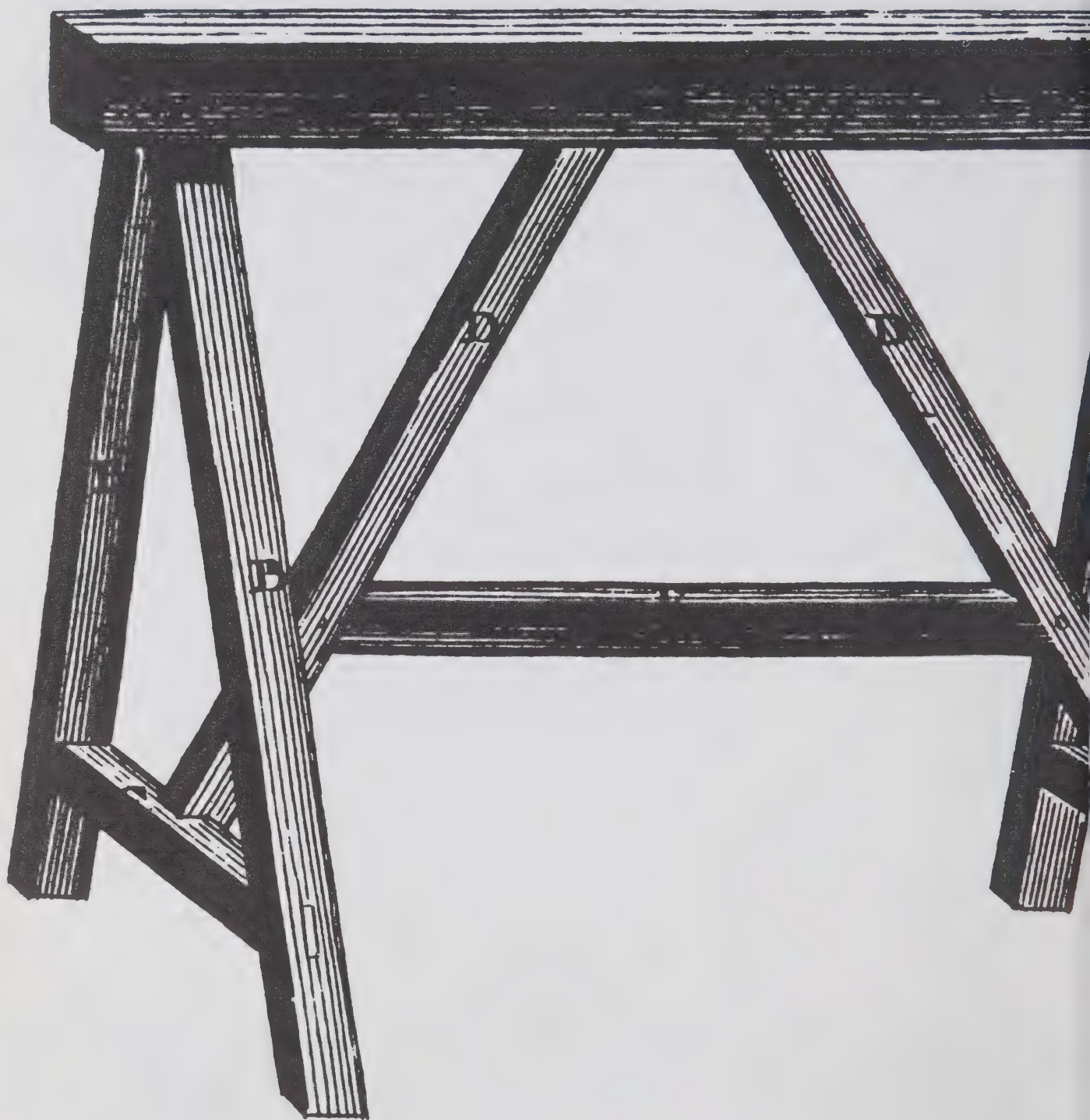
La Direction de la prévention des incendies et le Commissaire des incendies du Canada remplissent leurs fonctions en vertu de la Partie II du Code canadien du travail et coopèrent au protocole d'entente signé avec le Conseil du Trésor. Ils assurent des services de prévention incendie pour réduire au minimum les risques pour la vie et les biens matériels dans les édifices occupés par les ministères et les agences de la fonction publique fédérale.

Le Ministère a procédé à la révision de 1 485 projets et à l'inspection de 495 autres projets, aussi différents par la taille que le nouveau Musée des civilisations situé à Hull (Québec), et que certaines petites installations d'entreposage. Il a mené à bien 39 études d'ingénierie et 74 revues des politiques de prévention des incendies dans les ministères.

Puisque Travail Canada met l'accent sur la formation, la Direction de la prévention des incendies a tenu près de 1 500 sessions de prestation de conseils.

Il y a eu 101 incendies dans les propriétés du gouvernement, soit 16 % de moins qu'au cours de l'année dernière. Ces incendies ont fait 4 blessés mais n'ont causé aucune mortalité. Cependant les pertes matérielles ont augmenté de 34 %, passant de 1 575 674 \$ à 2 277 548 \$. quatre incendies majeurs représentaient environ 64 % des pertes causées par l'incendie.





Support Systems for Better Service

Les systèmes de soutien et la qualité des services

The Labour Operations Information System (LOIS) gives personnel at headquarters and in regional and district offices instant access to information they need to serve their clients, such as safety precautions and procedures for specific situations, updated labour standards, and inspection schedules and records. In 1988-89, the Program Services and Systems Branch completed its third version of the LOIS data base, supervised its installation in all district offices, and trained users.

It also supervised installation of an automated system for processing injury compensation claims, developed a computer-based training system in industrial hygiene for LAOs, and acquired CD-ROMs (laser-read compact disks) that provide access to the data banks of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety in Hamilton, Ontario.

The department reviewed its training program for labour affairs officers and delivered training courses for district managers, inspectors in Labour Canada's extended jurisdiction, paralegal staff, and others.

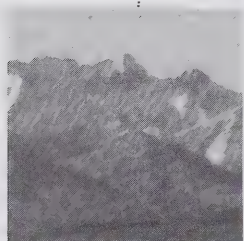
Le Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT) offre au personnel de l'administration centrale et à celui des bureaux régionaux et de district un accès immédiat à l'information dont ils ont besoin pour servir leurs clients, par exemple en matière de précautions et de procédures de sécurité propres à certaines circonstances, ou de mises à jour des normes de travail, ou encore de programmes et de rapports d'inspection. En 1988-1989, la Direction du programme des services et systèmes a achevé la troisième version de la base de données du SIOT; elle en a supervisé l'installation dans tous les bureaux de district et a vu à la formation de ses utilisateurs.

Elle a aussi surveillé la mise en place d'un système automatisé pour traiter les demandes d'indemnisation en cas d'accident; elle a élaboré un système informatisé de formation en matière d'hygiène industrielle, et fait l'acquisition de CD-ROM (lecteurs au laser des disques compacts), ce qui lui donnera accès aux banques de données du Centre canadien de la sécurité et de l'hygiène au travail de Hamilton (Ontario).

Le Ministère a révisé la formation offerte aux agents et agentes des affaires du travail et donné des cours aux gestionnaires de district, aux inspecteurs de la juridiction étendue de Travail Canada, au personnel parajuridique et à d'autres personnes.

The Regions

Labour Canada's
Front Lines



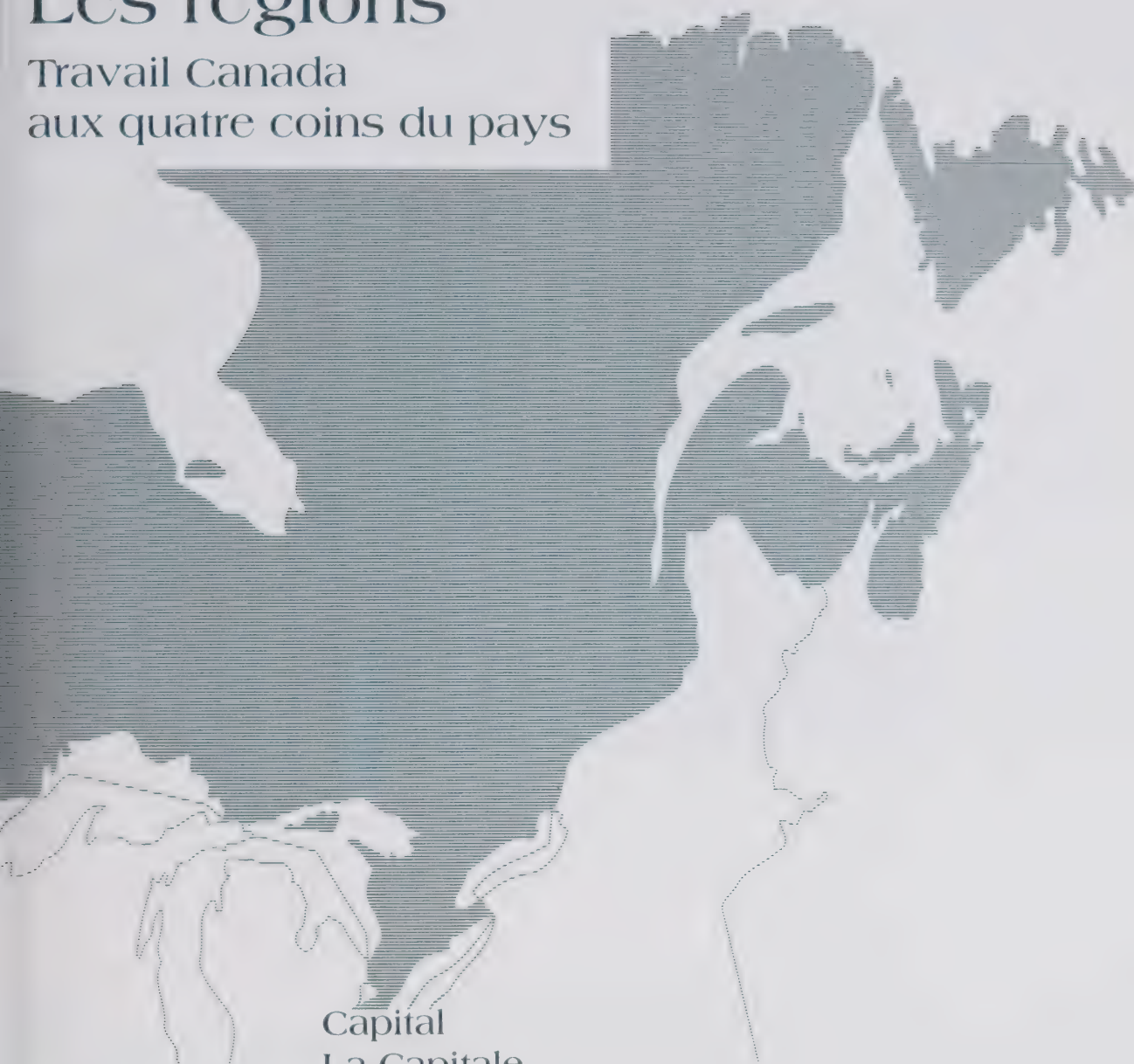
Mountain
Les Montagnes



Central
Le Centre

Les régions

Travail Canada
aux quatre coins du pays



Capital
La Capitale



Great Lakes
Les Grands-Lacs



St. Lawrence
Le Saint-Laurent



Atlantic
L'Atlantique



Mountain Les Montagnes

The Mountain Region encompasses the provinces of Alberta and British Columbia, the Yukon Territory and the North West Territories excluding Baffin Island, which is covered by the St. Lawrence Region.

La région des Montagnes comprend les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, le Territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest à l'exclusion de l'île de Baffin qui relève de la région du Saint-Laurent.



On October 1, 1988, Labour Canada assumed jurisdiction over longshoring activities on the British Columbia waterfront, following a decision by the Supreme Court of Canada that safety and health on the waterfront is a federal responsibility.

The Waterfront Task Force was set up to develop safety programs

for individual employers and create an effective safety and health committee structure. Under Labour Canada's Labour Assignment Program, a member of the Longshoremen's Union became a member of the task force and worked with it to develop good relations within the industry.



Le 1^{er} octobre 1988, Travail Canada a obtenu juridiction sur les activités de débarquement dans les ports de la Colombie-Britannique après que la Cour suprême du Canada eut décidé que la sécurité et la santé dans les zones portuaires sont une responsabilité du gouvernement fédéral.

Le Groupe de travail sur les opérations portuaires a été formé pour élaborer des programmes de

sécurité à l'intention des employeurs individuels et pour mettre en place une structure efficace de comité de sécurité et de santé. En vertu du Programme d'affectation d'employés de Travail Canada, un membre du syndicat des débardeurs est devenu membre du groupe de travail et s'est employé avec celui-ci à créer de bonnes relations dans l'industrie.

- As a result of the intervention, advice and educational activities of the regional office, clients in the cable industry now have safe procedures to follow when workers enter utility holes or have to climb utility poles; needless accidents have occurred in the past because of the absence of safe working procedures.

- Par suite de l'intervention, des activités de conseil et de formation du bureau régional, les clients de l'industrie du câble disposent maintenant de procédures sécuritaires qui doivent être observées par les travailleurs qui s'introduisent dans les trous des services d'utilité publique ou qui doivent grimper aux poteaux de ces mêmes services : des accidents inutiles se sont produits dans le passé par suite de l'absence de procédures sécuritaires de travail.



Labour affairs officers investigated 17 incidents in which employees refused to do what they considered dangerous work. In two instances, the LAOs' rulings were appealed to the Public Service Staff Relations Board, which upheld their decisions in both cases.

Under Part III of the Canada Labour Code, an audit of hours of work in the non-scheduled airline industry was undertaken; results indicated that, in some instances, pay practices were at odds with the Labour Code; the industry was instructed to amend its pay policy.

In keeping with fire prevention responsibilities, the Mountain Region successfully experimented with a sprinkler hydraulics software program that increases the efficiency of the sprinkler review system.

The Government Employees' Compensation Unit processed more than 5,354 claims, an increase of more than 4 percent over last year; another 1,956 cases are being investigated in order to determine their status.

Des agents et agentes des affaires du travail ont enquêté sur 17 incidents causés par le refus des employés d'exécuter un travail qu'ils estimaient dangereux. Dans deux cas, les décisions des ATT ont fait l'objet d'un appel auprès de la Commission des relations du travail dans la fonction publique, qui a maintenu leurs décisions.

En vertu de la Partie III du Code canadien du travail, il y a eu vérification des heures de travail dans le trafic aérien non régulier. Cette vérification a permis de constater qu'en certains cas, les pratiques salariales n'étaient pas conformes au Code du travail. L'industrie a reçu instruction de réviser sa politique salariale.

Pour s'acquitter de ses responsabilités en fait de prévention-incendie, la région des Montagnes a fait avec succès l'expérience d'un programme sur logiciel de gicleurs hydrauliques qui augmente l'efficacité du système de vérification des gicleurs.

Le Service d'indemnisation des employés du gouvernement a traité plus de 5 354 demandes, une augmentation de plus de 4 % en regard de l'exercice précédent; 1 956 autres dossiers sont à l'étude.



Central Le Centre

The Central Region comprises the provinces of Manitoba and Saskatchewan and the northwestern part of Ontario.

La région du Centre comprend les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan et le nord-ouest de l'Ontario.



The region signed an agreement with the Province of Manitoba under which the latter will administer the occupational safety and health regulations as they apply to the Hudson Bay Mining and Smelting Corporation.

It hosted a Labour Consultation Workshop for senior provincial public servants, which focused on trade unions, their structure and organization, and their policy-making processes.



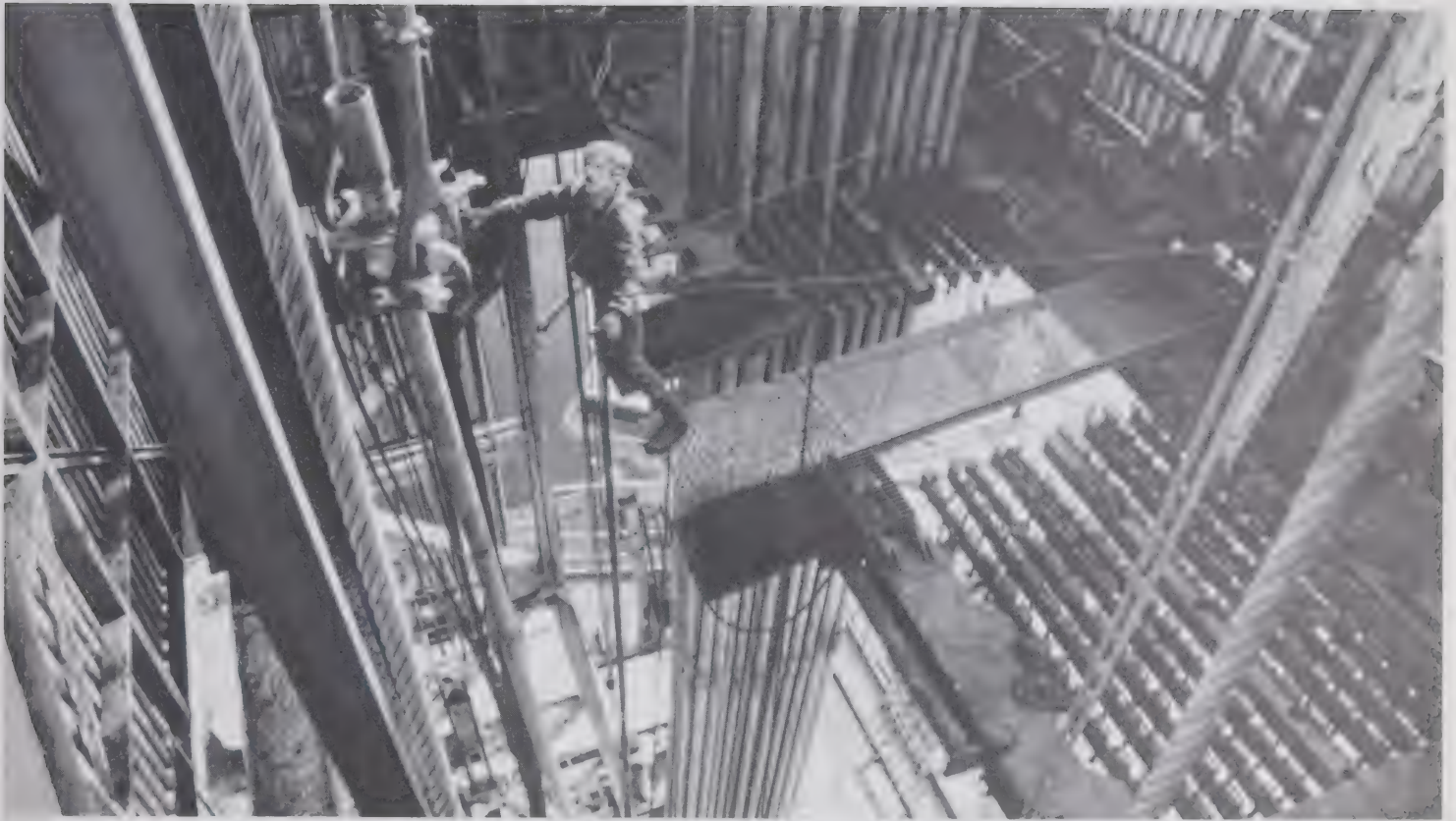
La région a signé avec la province du Manitoba un accord en vertu duquel celle-ci se chargera d'administrer le Règlement relatif à la sécurité et à la santé au travail qui s'applique à la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson.

La région a été l'hôte d'un atelier sur les consultations avec les

syndicats à l'intention des fonctionnaires supérieurs provinciaux. Les travaux de cet atelier ont porté sur les syndicats, leur structure et leur organisation, de même que sur leur processus de prise de décision en matière de politiques.

- Administration of the Government Employees Compensation Act was automated, and injured employees in Manitoba and Saskatchewan received approximately \$3 million in compensation.
- The compensation unit recovered some \$74,000 on behalf of government employees injured as the result of third-party negligence.

- L'administration de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État a été automatisée. Les employés victimes d'accidents au Manitoba et en Saskatchewan ont obtenu environ 3 millions de dollars en indemnités pour accidents.
- Le service d'indemnisation en cas d'accident a recouvré quelque 74 000 \$ au nom d'employés qui ont subi des blessures par suite de la négligence d'une tierce partie.



The region intervened on 671 occasions under Part III (Labour Standards) of the Canada Labour Code, 90 as educator/consultants, 581 as investigators. As a result of the latter, 260 violations were identified, involving payment of wages, annual vacations, and general holidays. Fifty-six complaints of unjust dismissal were resolved and \$47,000 collected on behalf of 53 employees.

Under Part II (Occupational Safety and Health), officers completed more than 1,100 interventions, 150 as educator/consultants and over 1,000 as investigators. Eighty-four educational seminars were presented, and 109 assignments helping safety and health committees. As a result of investigations, a total of 3,546 violations were discovered, including those related to safe workplace occupancy, tools and machinery regulations, and electrical safety.

Les fonctionnaires de la région sont intervenus en 671 occasions en vertu de la Partie III du Code canadien du travail (normes du travail), dont 90 à titre d'éducateurs-consultants, 581 en qualité d'enquêteurs. À la suite du travail de ces derniers, 260 violations ont été constatées dans le paiement des salaires, les vacances annuelles et les congés en général. Il y a eu règlement de 56 plaintes pour congédiement injuste et la somme de 47 000 \$ a été recueillie en faveur de 53 employés.

En vertu de la partie II du Code (Sécurité et Santé au travail), les fonctionnaires ont fait plus de 1 100 interventions, dont 150 en qualité d'éducateurs-consultants et plus de 1 000 à titre d'enquêteurs. Il y a eu présentation de 84 séminaires éducatifs et 109 affectations pour aider les comités de sécurité et de santé au travail. Les enquêtes ont permis de découvrir 3 546 violations, y compris celles relatives à l'occupation sécuritaire des lieux de travail, aux règlements touchant les outils et la machinerie, ainsi qu'à la sécurité dans le domaine de l'électricité.



Great Lakes Les Grands-Lacs

The Great Lakes Region covers the entire province of Ontario with the exception of the northwest, which is in the Central Region, and the Ottawa area, which is in the Capital Region.

La région des Grands-Lacs comprend toute la province de l'Ontario, à l'exception de la partie nord-ouest qui relève de la région du Centre, et du secteur d'Ottawa qui se trouve dans la région de la Capitale.



Labour Canada, through the Attorney General of Canada, laid charges against Transport Route Canada after the company declared bankruptcy in November 1988, on

the grounds that the employer had failed to provide adequate notice under group termination provisions. The company was convicted on seven counts.



Travail Canada, par l'entremise du Procureur général du Canada, a porté des accusations contre Transport Route Canada après que cette entreprise eut déclaré faillite en novembre 1988. Ces accusations étaient portées en raison de la

négligence de l'employeur à donner un avis suffisant aux termes des dispositions relatives aux cessations d'emploi collectives. L'entreprise a été reconnue coupable à sept chefs d'accusation.

- When a quantity of pyridine (a flammable solvent which can harm the lungs) was spilled at the Purolator Courier warehouse, a national program was implemented and coordinated by staff of the Great Lakes Region, who visited most of the company's sites to ensure that personnel understood and followed the safety and health provisions of the Canada Labour Code.

- Quand une certaine quantité de pyridine (solvant inflammable qui peut endommager les poumons) a été déversée dans un entrepôt des messageries Purolator, le personnel de la région des Grands-Lacs a exécuté et coordonné un programme national, visitant la plupart des emplacements de l'entreprise pour s'assurer que le personnel comprenait et appliquait les dispositions du Code canadien du travail en matière de sécurité et de santé.



The fire protection engineering section reviewed 934 plans, conducted inspections of 23 projects, handled 20 surveys of schools on Native reserves, and presented a number of training seminars.

La section d'ingénierie du Service de la prévention-incendie a révisé 934 plans, fait l'inspection de 23 projets, procédé à la visite de 20 écoles dans les réserves autochtones et offert un certain nombre de séminaires de formation.



Capital La Capitale

The Capital Region encompasses the area of Eastern Ontario
and Western Quebec surrounding Ottawa-Hull.

La région de la Capitale comprend les secteurs est de l'Ontario
et ouest du Québec qui entourent les villes d'Ottawa et de Hull.



Air quality was among the complex issues involved in 23 refusals to work: some cases concerned the extent to which workers are protected against known or unknown workplace substances that cause allergic reactions. Drivers at OC Transpo, Ottawa's public transit system, complained that the air quality in articulated buses constituted a health hazard. Other work refusals centred on the number of people needed to ensure adequate on-the-job protection. In a few instances, the question was whether the absence of security procedures constituted a danger to workers.



La qualité de l'air a été l'une des questions complexes liées à 23 refus de se présenter au travail : dans certains dossiers, ce qui était en question, c'était dans quelle mesure les travailleurs et les travailleuses sont protégés contre certaines substances, connues ou inconnues, des lieux de travail, substances qui provoquent des réactions allergiques. Des conducteurs et conductrices de OC Transpo, le système de transport en commun d'Ottawa, se sont plaints de ce que la qualité de l'air dans les autobus articulés constituait un risque pour la santé. D'autres refus de travailler portaient sur le nombre de personnes requises pour assurer une protection adéquate au travail. Dans un petit nombre de cas, on se demandait si l'absence de

The region's fire prevention engineers, along with experts from Labour Canada's OSH Branch, Ontario Hydro, and Public Works Canada, investigated facilities at the Museum of Natural Sciences in response to complaints about air quality.

Regional staff maintained information booths at conventions and conferences that dealt with safety and health issues and participated in the International Prevention Congress, at which the Minister spoke on the Workplace Hazardous Materials Information System.

procédures de sécurité constituait un danger pour les travailleurs et les travailleuses.

Les ingénieurs de la prévention-incendie de la région, les experts de la Direction SST de Travail Canada, Hydro Ontario et Travaux publics Canada ont fait enquête sur les installations du Musée des sciences naturelles à la suite de plaintes au sujet de la qualité de l'air.

Le personnel de la région a tenu des kiosques d'information sur les lieux des congrès et des conférences qui portaient sur les questions de sécurité et de santé; il a participé au Congrès international de la prévention, au cours duquel le Ministre a parlé du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.

- Staff conducted a full-scale survey of the region's four bases of the Department of National Defence - in Ottawa, Kingston, Trenton, and Petawawa - to ensure that they complied with the occupational safety and health requirements of the Canada Labour Code.

- Le personnel de la région a examiné à fond quatre bases du ministère de la Défense nationale — à Ottawa, Kingston, Trenton et Petawawa — pour s'assurer de leur conformité aux exigences de sécurité et de santé au travail du Code canadien du travail.



In a pilot project conducted in the Department of the Secretary of State, regional staff developed a model of a computerized occupational safety and health audit guide, intended for use in public service departments. The program allows joint employer-employee safety and health committees to assess their own workplaces, using questionnaires and rating guides adapted to the nature of their work. Labour Canada monitors the findings of the self-administered inspection and, based on the responses, determines an action plan for educational and inspection activities in the workplace. Further development of the pilot project is continuing.

The fire protection engineering unit completed surveys of four federal penitentiaries being upgraded by Correctional Services Canada. A special project, undertaken at the request of Environment Canada's Canadian Parks Service, identified the fire protection needs of historical buildings and facilities along the Rideau Canal system. Historical renovations of structures in Ottawa required detailed studies to bring facilities up to modern standards of personal safety and property protection.

Dans un projet pilote qui se déroule au Secrétariat d'État, le personnel de la région a élaboré un modèle de guide informatisé de vérification en matière de sécurité et de santé au travail pour utilisation dans les ministères. Le programme permet aux comités mixtes d'employeurs et d'employés en matière de sécurité et de santé au travail d'évaluer leurs propres lieux de travail en se servant de questionnaires et de guides de notation adaptés à la nature de leur travail. Travail Canada contrôle les résultats de cette forme autogérée d'inspection et, en se basant sur les réponses, établit un plan d'activités de formation et d'inspection en milieu de travail. Le projet pilote progresse de façon soutenue.

Le Service d'ingénierie en matière de prévention des incendies a terminé l'inspection des quatre pénitenciers fédéraux modernisés par Service Correctionnel Canada. Un projet spécial, entrepris à la demande du Service des parcs canadiens d'Environnement Canada, a permis d'identifier les besoins en matière de prévention des incendies des édifices historiques et des installations situés le long du Canal Rideau. Les rénovations à caractère historique des édifices d'Ottawa ont exigé des études détaillées pour les doter d'installations conformes aux normes modernes de sécurité des personnes et de protection des biens matériels.



St. Lawrence Le Saint-Laurent

The St. Lawrence Region encompasses the whole of the Province of Quebec,
with the exception of the western part of the province
that is in the Capital Region, plus workplaces on Baffin Island.

La région du Saint-Laurent comprend toute la province de Québec,
à l'exception de sa partie ouest qui relève de la région de la Capitale;
elle comprend aussi certains lieux de travail de l'île de Baffin.



Because the region is geographically centred on the St. Lawrence River, its caseload is drawn heavily from maritime and harbour activities, as well as from fishing, shipping and grain storage. The region also includes some Indian reserves, as well as being

headquarters to several national and international companies.

The St. Lawrence Region deals with more than 7,000 workplaces under federal jurisdiction. It answered 63,200 requests for information and consultation as part of the service offered to clients.



Etant donné que la région est géographiquement axée sur le fleuve Saint-Laurent, ses dossiers sont richement alimentés par les activités maritimes et portuaires, le tourisme, la pêche, le transport et l'entreposage du grain. La région comprend aussi quelques réserves indiennes et elle sert de siège social

à plusieurs entreprises nationales et internationales.

La région du Saint-Laurent s'occupe de plus de 7 000 lieux de travail de compétence fédérale. Elle a répondu à 63 200 demandes de renseignements et de consultation, au titre des services qu'elle offre à ses clients.

- Regional staff conducted 972 inspections and processed 723 complaints under parts II and III of the Canada Labour Code.
- More than 1,000 promotional and educational activities were undertaken.

- Le personnel régional a procédé à 972 inspections et traité 723 plaintes en vertu des Parties II et III du Code canadien du travail.
- Il a entrepris plus de 1 000 activités de promotion et de formation.



Staff investigated complaints about unpaid wages and benefits under Part III of the Canada Labour Code and recovered \$1,250,000 for employees; in one case the employer owed \$400,000.

Under the Government Employees Compensation Act, more than \$12 million were awarded to victims of accidents.

A number of fires were investigated, including one at the Agriculture Canada laboratories at Grosse Île, which caused more than \$1.5 million in damage.

Il a examiné des plaintes pour traitements et avantages sociaux non versés, plaintes formulées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail, et il a recouvré la somme de 1 250 000 \$ en faveur des employés. Dans un cas, l'employeur devait 400 000 \$.

En vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, plus de 12 millions de dollars ont été accordés aux victimes d'accidents.

Un certain nombre d'incendies ont fait l'objet d'enquêtes, dont l'un — celui des laboratoires d'Agriculture Canada à Grosse Île — a causé des dommages estimés à plus d'un million et demi de dollars.



Atlantic L'Atlantique

The Atlantic Region includes
Canada's four Atlantic provinces.

La région de l'Atlantique est formée
des quatre provinces atlantiques du Canada.



During the year the region organized the first Labour Consultation Workshop focusing on unions. The successful one-and-a-half day seminar for senior managers of federal departments in the Atlantic provinces was designed to help them establish positive working relationships with local labour leaders.

Regional staff, together with their counterparts from Transport Canada and the Canadian Oil and Gas Lands Administration,

undertook a study of the effects of the 1986 extension of the jurisdiction of the Canada Labour Code Part II to include marine, rail and air transport and petroleum exploration and development on federal lands. Labour Canada's revised compliance policy, which gears the kind and frequency of inspections to each company's safety and health record and the inherent hazards involved in the industry, is being evaluated.



Au cours de l'année, la région a organisé le premier atelier de consultation sur les questions du travail, dont le thème central portait sur les syndicats. Ce séminaire réussi d'une journée et demie a été offert aux cadres supérieurs fédéraux des provinces atlantiques pour les aider à établir des relations de travail fructueuses avec les dirigeants syndicaux du milieu.

Le personnel régional et ses homologues de Transports Canada et de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada ont entrepris d'étudier les effets de

l'extension de compétence apportée en 1986 à la Partie II du Code canadien du travail pour y inclure le transport maritime, ferroviaire et aérien de même que l'exploration et le développement pétroliers sur les terres fédérales. La politique révisée de conformité fait l'objet d'une évaluation : cette politique voit à adapter la nature et la fréquence des inspections au dossier de chaque entreprise en matière de sécurité et de santé ainsi qu'aux risques inhérents aux opérations des industries.

- Although 74 accidents were investigated, the largest part of the region's workload consisted of preventive inspections, including four full workplace safety audits, and assistance to clients in establishing joint employer-employee safety and health committees.

- Bien que 74 accidents aient fait l'objet d'enquêtes, la plupart des dossiers de la région portaient sur des inspections préventives, dont quatre vérifications d'envergure de la sécurité des lieux de travail, et sur des cas d'assistance aux clients pour les aider à établir des comités mixtes — employeurs et employés — de sécurité et de santé.

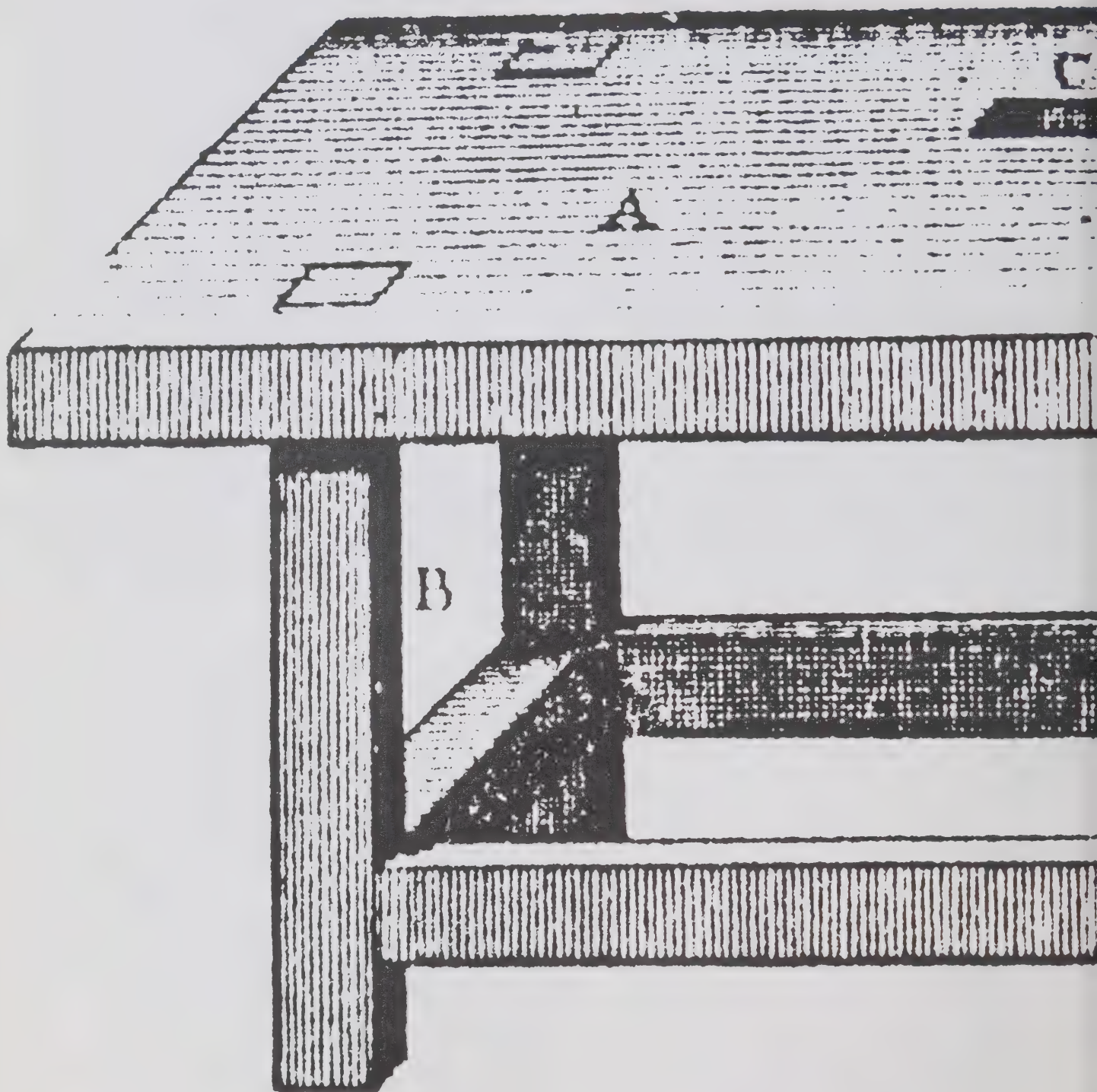


Labour affairs officers conducted 216 workplace inspections and responded to 134 complaints concerning labour standards under Part III of the Code.

Thanks in large measure to the proactive educational and informational activity of labour affairs officers, all identified labour standards and occupational safety and health problems in the region were resolved without resort to prosecution.

Les agents et agentes des affaires du travail ont inspecté 216 lieux de travail et répondu à 134 plaintes touchant les normes du travail définies dans la Partie III du Code.

Par suite, dans une large mesure, des activités proactives de formation et d'information auxquelles se sont livrés les agents et agentes des affaires du travail, tous les problèmes qui ont été identifiés dans la région en matière de normes du travail et de sécurité et de santé au travail ont pu être réglés sans poursuite judiciaire.

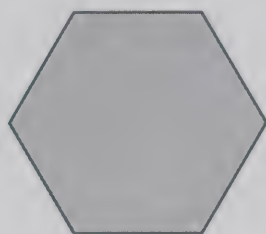


At the Bargaining
Table: Helping Both
Parties Get the Best Deal

À la table de négociation :
pour aider les deux parties
à s'entendre

Federal
Mediation and
Conciliation Service
(FMCS)

Le service fédéral
de médiation
et de conciliation
(SFMC)



Senior ADM,
Federal Mediation and
Conciliation Service

Sous-min. adj. principal
Service fédéral de
médiation et conciliation

Director,
Legislative and
Special Projects

Directeur,
Projets législatifs
et spéciaux

Director,
Arbitration Services

Directeur,
Services d'arbitrage

Director,
Technical Support and
Operational Research

Directeur,
Soutien technique et de la
recherche opérationnelle

Director General,
Mediation and Conciliation

Directeur général,
Médiation et conciliation

Montréal • Winnipeg • Halifax • Toronto • Vancouver • St. John's

Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

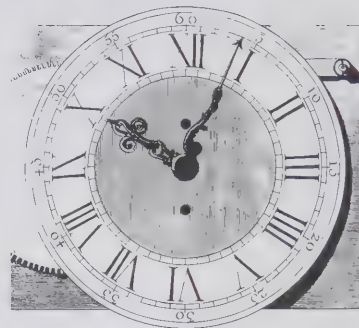
FMCS has four components:

The Mediation and Conciliation Branch, which assists unions and management to resolve disputes, either at the bargaining table or later; it also offers service to new clients involved in collective bargaining in the federal jurisdiction;

The Arbitration Services Branch processes ministerial appointments of arbitrators and resolves disputes that result from the application or interpretation of collective agreements; it deals with allegations of unjust dismissal and problems that occur when there are group terminations of employment;

The Legislative and Special Projects Branch helps maintain the legislative framework needed for collective bargaining and provides advice on the implications for industrial relations of departmental and governmental initiatives;

The Technical Support and Operational Research Branch is FMCS's research arm and helps in the formulation of industrial relations policy.



Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC)

Le SFMC est formé de quatre composantes :

La Direction de la médiation et de la conciliation, qui aide les parties syndicales et patronales à régler leurs différends soit à la table de négociation soit à une étape ultérieure. Cette Direction offre aussi des services aux nouveaux clients qui négocient une convention collective de compétence fédérale.

La Direction des services d'arbitrage, qui voit à la nomination des arbitres par le Ministre et au règlement des différends qui découlent de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives. Cette Direction est en outre chargée d'examiner les allégations de congédiement injuste et de régler les problèmes posés par les cessations d'emploi collectives.

La Direction des projets législatifs et spéciaux, qui contribue au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective et donne son avis sur les répercussions que les initiatives ministérielles et gouvernementales peuvent avoir sur les relations du travail.

La Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle, qui est l'instrument de recherche des médiateurs et des conciliateurs. Cette Direction contribue aussi à l'élaboration de la politique des relations du travail.



The Canada Labour Code Part I regulates the conduct of labour-management relations in all enterprises within the federal private sector. This legislation is jointly administered by FMCS and the Canada Labour Relations Board, which is an autonomous agency with quasi-judicial powers.

FMCS administers the Code's dispute resolution provisions and acts on behalf of the Minister of Labour in investigating complaints of bargaining-related unfair labour practices.

In 1988-89, the Mediation and Conciliation Branch had a caseload of 380 disputes — including 115 cases brought forward from 1987-88. At the end of the 1988-89 fiscal year, 123 cases were pending.

Ninety-one percent of the disputes resolved during this period were settled without any stoppage of work.

Legal work stoppages occurred in 32 disputes and resulted in a loss of 1,972,515 working days, approximately 1.3 percent of all available work time within the federal jurisdiction and a significant increase over the 1987-88 figure. Of all time lost in 1988-89, however, 84 percent was attributable to two disputes between the Communications Workers of Canada and Bell Canada.

Le Code canadien du travail, Partie I, régit les relations syndicales-patronales dans toutes les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. L'administration de cette loi relève conjointement du SFMC et de la Commission canadienne des relations du travail, laquelle est un organisme autonome doté de pouvoirs quasi judiciaires.

Le SFMC est chargé d'administrer les dispositions du Code concernant le règlement des différends, et c'est au nom du Ministre du travail qu'il examine les différends portant sur les plaintes pour pratiques déloyales de négociation.

En 1988-1989, la Direction de la médiation et de la conciliation avait une charge de travail totale de 380 dossiers de différends, dont 115 cas reportés de 1987-1988. À la fin de l'exercice 1988-1989, 123 cas n'étaient pas encore réglés.

Quatre-vingt-onze pour cent des différends réglés au cours de cette période se sont réglés sans arrêt de travail.

Trente-deux conflits ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et fait perdre 1 972 515 journées de travail. Cela correspond à peu près à 1,3 % du temps de travail total dans le secteur de compétence fédérale et représente une augmentation importante par rapport à l'exercice précédent. De ces journées de travail perdues en 1988-1989, 84 % l'ont été à cause de deux conflits qui ont opposé Bell Canada et les travailleurs et les travailleuses en communication du Canada.

Mediating a solution to the Bell Canada dispute was one of the final achievements of W.P. Kelly's 20-year career with Labour Canada. The Associate Deputy Minister retired from his position at the head of FMCS in January 1989.

One hundred and fifty conciliation or mediation cases were in the trucking and road transportation industry; assistance was also provided in 65 disputes involving shipping or port operations, and 56 in the broadcasting industry.

The Minister of Labour appointed conciliation commissioners in seven disputes, or 10 percent of the cases not settled by conciliation officers.

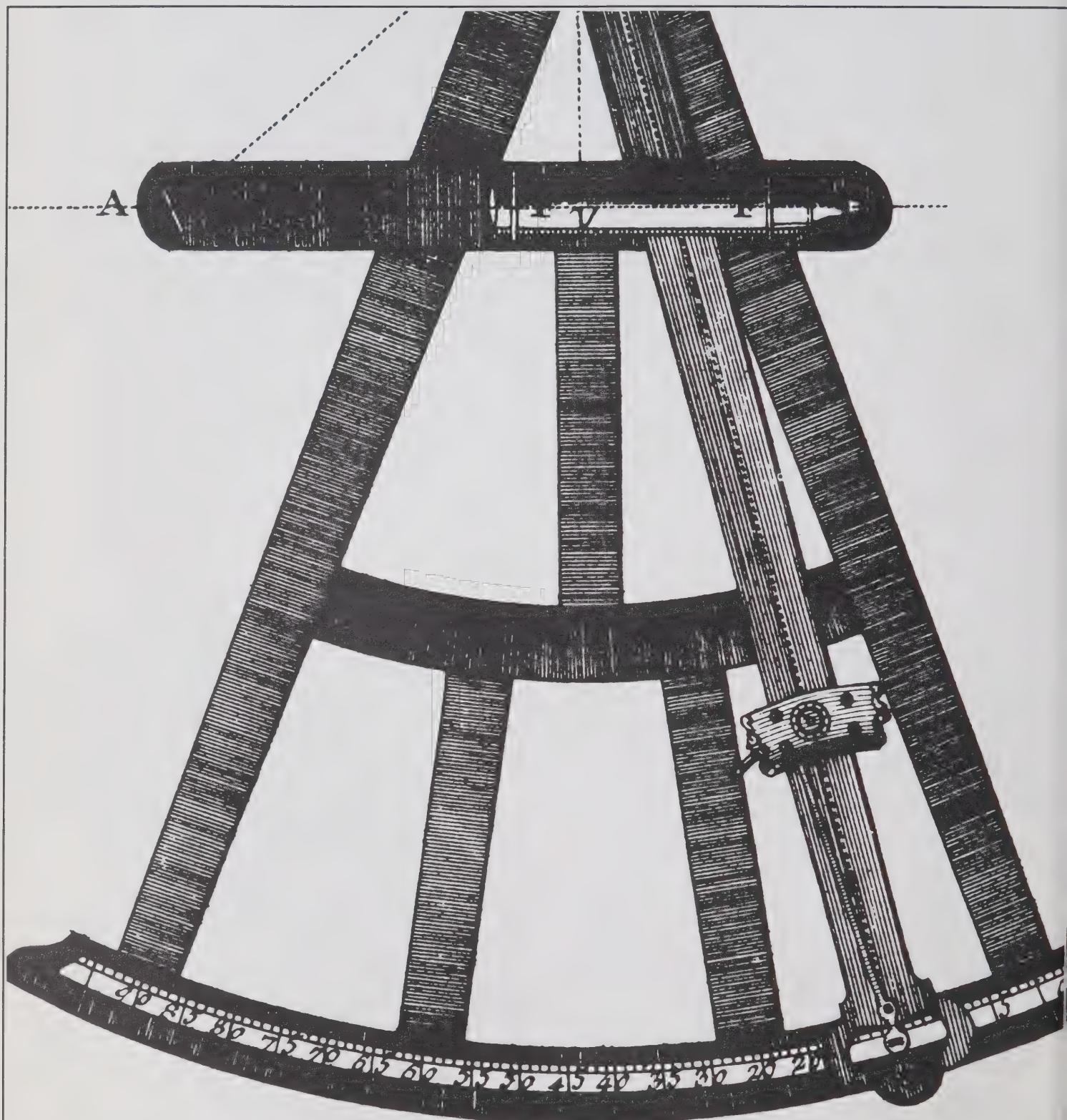
There were 33 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of alleged unfair labour practices related to bargaining; 30 of these cases were finalized during the course of the year. Of these, consent was granted in 17 instances and denied in two, while the others were either settled through FMCS efforts or were withdrawn by the applicants. At the fiscal year end, three requests were still being investigated.

La solution du conflit de Bell Canada par la voie de la médiation a été l'un des derniers succès des vingt années de carrière de William P. Kelly au service de Travail Canada. Le Sous-ministre associé a laissé son poste de Directeur du SFMC pour prendre sa retraite en janvier 1989.

L'industrie du camionnage et du transport routier a nécessité 150 interventions de conciliation ou de médiation. En outre, il y a eu prestation de services dans 65 différends qui ont touché les secteurs de la navigation ou des activités portuaires, et dans 56 qui ont affecté l'industrie de la radiotélédiffusion.

Le Ministre du travail a nommé des commissaires-conciliateurs dans sept conflits, soit 10 % des affaires non réglées par les conciliateurs.

Il y a eu 33 demandes de consentement ministériel au dépôt d'une plainte devant le Conseil canadien des relations du travail pour pratiques déloyales présumées en matière de négociation. Trente dossiers ont été réglés comme suit au cours de l'année : le consentement ministériel a été accordé dans 17 cas et refusé dans deux autres; les autres demandes ont été retirées par les requérants ou réglées grâce aux interventions du SFMC. À la fin de l'exercice, trois demandes étaient encore à l'étude.



Research, Consultation
Support to Older Workers:
The Heart of the
Policy Program

Recherche, consultation,
soutien des travailleuses et
des travailleurs âgés :
au cœur des Politiques

Policy Program

Le Programme des politiques

ADM, Policy

Director General,
Labour Adjustment,
Information and Outreach

Executive Director,
Office of Inter-
national Affairs

Executive Director,
Bureau of Labour Information

Executive Director,
Policy and Strategic
Analysis

Director General,
Women's Bureau

Director,
Labour Outreach Secretariat

Executive Director,
Federal-Provincial
Relations

Director,
Client Consultations

Director,
Older Worker Adjustment

Sous-ministre adjoint, Politiques

Directeur général,
Adaptation des travailleurs,
des renseignements et du
rapprochement en milieu de travail

Directeur exécutif,
Bureau des affaires
internationales

Directeur exécutif,
Bureau de renseignements
sur le travail

Directeur exécutif,
Politiques et analyse
de la stratégie

Directeur général,
Bureau de la main-d'œuvre
féminine

Directeur,
Secrétariat pour le rapprochement
en milieu de travail

Directeur exécutif,
Relations fédérales-
provinciales

Directeur,
Consultation-clients

Directeur,
Adaptation des travailleurs âgés

The Policy Program

The Policy Program, working through the Bureau of Labour Information and the Policy and Strategic Analysis Branch, collects and disseminates information on labour issues and provides officials at Labour Canada with policy research and analysis.

The special needs of women in the work force are the focus of the educational services and policy research activities of the Women's Bureau.

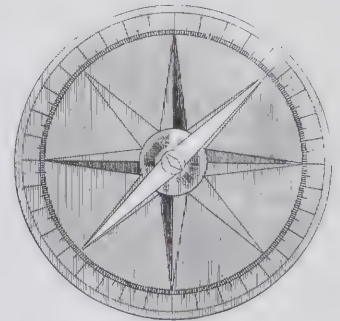
The Office of International Affairs coordinates the participation of labour-business-government delegations in such international bodies as the International Labour Organization and the Organization for Economic Cooperation and Development.

The Federal-Provincial Relations Branch coordinates joint initiatives on labour matters by the government of Canada and the provincial and territorial governments.

The department's relations with trade unions and with business organizations are the responsibility of the Client Consultations Unit.

The Older Worker Adjustment Branch provides financial assistance to eligible laid-off older workers.

The Labour Outreach Secretariat administers programs of financial assistance to support research into technological change and other key labour issues and to encourage staff exchanges between the government of Canada and labour organizations.



Le Programme des politiques

Le Programme des politiques recueille et diffuse des renseignements sur les questions du travail et fournit aux fonctionnaires de Travail Canada divers services de recherche et d'analyse des politiques. Le Programme remplit ces fonctions par l'entremise du Bureau de renseignements sur le travail et de la Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie.

Les besoins spéciaux des femmes au travail sont au centre des services d'éducation et des activités de recherche en matière de politiques du Bureau de la main-d'œuvre féminine.

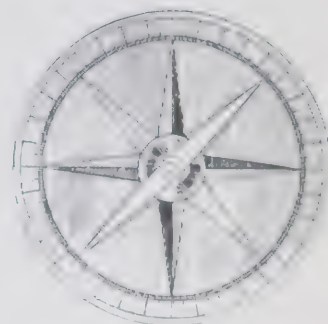
Le Bureau des affaires internationales coordonne la participation des délégations syndicales-patronales-gouvernementales à des organismes internationaux tels que l'Organisation internationale du travail et l'Organisation de coopération et de développement économiques.

La Direction des relations fédérales-provinciales coordonne les initiatives prises conjointement par le gouvernement fédéral et par les gouvernements des provinces et des territoires dans le domaine des affaires du travail.

Les relations du Ministère avec les syndicats et les associations patronales relèvent du Service de la consultation-clients.

La Direction de l'adaptation des travailleurs âgés fournit une aide financière à ceux et celles qui ont perdu leur emploi et qui satisfont aux critères d'admissibilité du programme.

Le Secrétariat pour le rapprochement en milieu de travail administre divers programmes de soutien financier de la recherche sur la mutation technologique et sur d'autres questions clés du travail. Cette aide financière sert aussi à encourager les échanges d'employés entre le gouvernement fédéral et les organismes syndicaux.



Working with such labour-management organizations as the Canadian Steel Trade and Employment Congress, the Western Wood Products Forum, the electrical industry's Joint Human Resources Committee, and the brewing industry, Client Consultations continued to assist in the development of innovative responses to labour-management and adjustment issues. It also cooperated with the Department of the Secretary of State in promoting the National Literacy Program by encouraging unions, provincial federations and central labour bodies to mount new literacy programs in their own workplaces. Also in cooperation with Secretary of State, the department has promoted the development of educational programs by such bodies as the Canadian Labour Congress to respond to the problem of racism.

Le Service de la consultation-clients a continué à aider des organismes patronaux-syndicaux tels que le Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie, le Western Wood Products Forum, le Comité mixte des ressources humaines de l'industrie de l'électricité et l'industrie de fabrication de la bière, à élaborer des solutions novatrices aux problèmes de relations industrielles et d'adaptation de la main-d'œuvre. La Consultation-clients a également collaboré avec le Secrétariat d'État pour promouvoir le Programme national d'alphabétisation en encourageant les syndicats, les fédérations provinciales et les centrales syndicales à monter de nouveaux programmes d'alphabétisation dans leurs propres milieux de travail. Encore en collaboration avec le Secrétariat d'État, le Ministère a favorisé l'élaboration par des organismes tels que le Congrès du travail du Canada de programmes de formation en réponse au problème du racisme.

The Federal-Provincial Relations Branch produced two new annual publications: *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada*. These are in addition to the monthly *Labour Issues Bulletin* — a survey of recent legislation and labour policy initiatives across Canada — and other periodical reports on labour legislation in Canada.

The Policy and Strategic Analysis Branch advised the Minister and senior management on the labour dimension of policy proposals across the full range of federal government activities. It worked closely with the departments of Finance and of Regional Industrial Expansion on a \$15 million federal investment in Working Ventures, Canada's first national venture capital fund. Established with Labour Canada encouragement by the Canadian Federation of Labour, Working Ventures helps create jobs and strengthen the economy by investing in small and medium-sized Canadian businesses.

The branch also contributed research to the Advisory Council on Adjustment, whose report "Adjusting to Win" was issued in March 1989.

La Direction des relations fédérales-provinciales a produit deux nouvelles publications annuelles : *La législation en matière de relations industrielles au Canada* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada*. Elles s'ajoutent à une publication mensuelle, *Actualités du monde du travail* — examen des mesures législatives et des initiatives récentes en fait de politiques du travail au Canada — ainsi qu'à d'autres rapports périodiques sur la législation du travail au Canada.

La Direction de l'analyse des politiques et de la stratégie a conseillé le Ministre et les cadres supérieurs sur la dimension travail de projets de politiques qui portaient sur l'éventail complet des activités du gouvernement fédéral. La Direction a travaillé en étroite liaison avec les ministères des Finances et de l'Expansion industrielle régionale au Programme d'investissement fédéral de 15 millions de dollars dans le Fonds de relance économique, le premier fonds national de capital de risque au Canada. Ce Fonds de relance économique a été institué par la Fédération canadienne du travail avec l'appui de Travail Canada pour favoriser la création d'emplois et pour fortifier l'économie en investissant dans les petites et moyennes entreprises canadiennes.

La Direction a aussi fourni des services de recherche au Conseil consultatif sur l'adaptation, dont le rapport «S'adapter pour gagner» est paru en mars 1989.



Departmental officials were active participants on Canada's tripartite delegation to the 1988 International Labour Conference in Geneva. The conference discussed coordinated international initiatives on Indigenous and Tribal Populations, Rural Employment Promotion, Safety and Health in Construction, and Employment Promotion and Social Security. ILO conventions — agreements that commit the signatory countries to specific legislative action — were adopted on the last two subjects.

The department's Office of International Affairs also managed Canadian tripartite participation in a number of ILO technical meetings and coordinated the visit to Canada of the New Zealand Minister of Labour and of a delegation of Brazilian construction managers.

The department also sent a delegation to the Organization of Economic Cooperation and Development's Working Party on Industrial Relations in Paris, which discussed matters of labour market flexibility, training, collective bargaining, and employee participation in technological change.

A new departmental publication, the *International Affairs Bulletin*, informs readers about international labour matters, including the activities of the ILO and OECD.

Des fonctionnaires du Ministère ont participé activement à la délégation tripartite du Canada à la Conférence internationale du travail qui a eu lieu à Genève en 1988. Les discussions de la conférence ont porté sur la coordination des initiatives concernant les populations autochtones et tribales, la promotion de l'emploi rural, la sécurité et la santé dans la construction, la promotion de l'emploi et la sécurité sociale. Des conventions — c'est-à-dire des ententes par lesquelles les pays signataires s'engagent à adopter des mesures législatives précises — sur ces deux derniers sujets ont été adoptées par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le Bureau des affaires internationales du Ministère a aussi organisé la participation tripartite du Canada à un certain nombre de réunions techniques de l'OIT, et il a coordonné la visite au Canada du ministre du travail de la Nouvelle-Zélande et celle d'une délégation d'entrepreneurs en construction du Brésil.

Le Ministère a également envoyé à Paris une délégation au Groupe de travail sur les relations industrielles de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour y discuter les problèmes de la flexibilité du marché du travail, de la formation, de la négociation collective et de la participation des employés à la mutation technologique.

Une nouvelle publication du Ministère, le *Bulletin des affaires internationales*, a été lancée pour renseigner les lecteurs sur les questions internationales du travail y compris les activités de l'OIT et de l'OCDE.

The Program for Older Worker Adjustment (POWA), announced by the Minister on October 6, 1988, is a federal-provincial income support program for older workers who have no prospects for re-employment following major permanent layoffs. Its federal budget to 1991-92 is \$150 million.

Under POWA, layoffs are individually assessed and designated for assistance, taking into account a full range of social and economic impacts. Affected workers aged 55 to 64 who have been in the labour force for 15 of the last 20 years may be eligible.

The Labour Adjustment Benefits Program (LAB), which preceded POWA, provides assistance to older laid-off workers in certain industries. While new industries are no longer being designated under LAB, eligible recipients will continue to benefit until they reach age 65. More than 8,000 claimants received a total of \$103 million in LAB support in 1988-89, a slight decline from 1987-88, which is expected to be the peak year of the program.

Le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), qui a été annoncé par le Ministre le 6 octobre 1988, est un programme fédéral-provincial de soutien du revenu à l'intention des travailleurs âgés qui n'ont aucune chance de réemploi à la suite d'importants licenciements permanents. Il dispose d'un budget fédéral de 150 millions de dollars jusqu'à 1991-1992.

En vertu de PATA, les pertes d'emploi feront individuellement l'objet d'une évaluation et d'une désignation pour soutien financier qui tiennent compte de l'éventail complet des répercussions socio-économiques. Les travailleurs et travailleuses dont l'âge se situe entre 55 et 64 ans et qui ont perdu leur emploi après avoir fait partie de la main-d'œuvre pendant 15 des dernières 20 années peuvent être admissibles.

Le Programme de prestations d'adaptation des travailleurs, qui a précédé PATA, accordait une aide financière aux travailleurs et travailleuses licenciés dans certaines industries. Même si de nouvelles industries ne sont plus désignées en vertu de ce programme, les bénéficiaires admissibles continueront de toucher une aide financière jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans. En 1988-1989, plus de 8 000 d'entre eux ont réclamé de l'aide au titre de ce Programme de prestations d'adaptation et en ont reçu la somme totale de 103 millions de dollars, soit une légère diminution par rapport à 1987-1988, année record prévue du programme en question.

Since its inception, the Technology Impact Program (TIP) has funded 100 studies on how to deal effectively with technological change. This year, funds were granted to disabled and older workers looking for innovative ways to use technology in improving the quality of their lives and to a wide variety of unions and educational organizations investigating questions from occupational safety and health to job security.

In March, TIP sponsored its Second Biennial Conference on "Workplace Technology: The Human Dimension," held in Montreal. It gave business and labour leaders the opportunity to share experiences and information about how both workers and employers can get the most out of new technologies. As the Minister said in his address to the conference, "We must be the masters, not the slaves, of technology; we must use it to enhance our job satisfaction and, therefore, to increase our productivity."

Depuis sa mise en œuvre, le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT), a subventionné 100 études sur les moyens de s'adapter efficacement aux changements technologiques. Cette année, des fonds ont été accordés à des travailleuses et travailleurs handicapés et âgés en quête de manières novatrices de se servir de la technologie pour améliorer la qualité de leur vie. Des fonds ont aussi été accordés à un large éventail de syndicats et d'organismes éducatifs qui étudient des questions allant de la sécurité et de la santé au travail jusqu'à la sécurité d'emploi.

En mars, le PRT a parrainé sa Seconde conférence biennale sur «Technologie en milieu de travail : la dimension humaine», qui a eu lieu à Montréal. Les dirigeants d'entreprise et de syndicat y ont eu l'occasion de partager leurs expériences et leurs renseignements sur les moyens de tirer le meilleur parti possible des nouvelles ressources de la technologie. Comme le Ministre l'a fait remarquer dans son allocution à cette Conférence: «Nous devons être les maîtres, non les esclaves, de la technologie; nous devons nous en servir pour augmenter notre satisfaction au travail et accroître ainsi notre productivité.»

Through staff exchanges, the Labour Assignment Program promotes greater understanding and cooperation among labour organizations, the federal public service and organizations representing labour and management. This year's 16 participants included a union official who was assigned to a government department to help formulate safety and health regulations and a government official assigned to help a labour organization develop policies to ease the adjustment of workers dislocated as the result of intense economic competition.

The Labour Issues Assistance Fund gives financial support to projects designed to increase labour's active participation in the public policy process. This year, these ranged from assisting labour to evaluate its role in the new global economy to studies of such vital workplace issues as pay equity and aging.

Par le truchement des échanges de personnel, le Programme pour le rapprochement en milieu de travail favorise une compréhension et une collaboration accrues entre les organismes syndicaux, la fonction publique fédérale et des organismes représentant les syndicats et la gestion. Les 16 participants de cette année comptaient un employé syndical qui a été affecté à un ministère fédéral pour contribuer à la formulation de règlements concernant la sécurité et la santé, ainsi qu'un fonctionnaire fédéral qui a été affecté à un organisme syndical pour l'aider à mettre au point des politiques visant à faciliter l'adaptation des travailleurs ou des travailleuses déplacés par suite de l'intense compétition économique.

Le Fonds d'aide pour les affaires du travail soutient financièrement des projets conçus pour accroître la participation active des syndicats dans le processus de formulation des politiques d'intérêt public. Cette année, les projets subventionnés allaient de l'évaluation par les syndicats de leur rôle dans une économie nouvelle à caractère global jusqu'à des études portant sur des questions d'une importance aussi vitale en milieu de travail que celles de l'équité salariale et du vieillissement.

In his annual report, the Auditor-General of Canada identified the Bureau of Labour Information as one of eight "Well-Performing Organizations," a tribute to the success of efforts to meet increased demands for information, while operating with fewer person-years. Drawing on a data base of over 9,000 current collective agreements covering 80 percent of organized workers in Canada, the bureau produces a variety of publications and provides a hot-line information service for management and labour negotiators preparing for the bargaining table.

In addition to the bureau's regular periodical publications, 1988 saw new editions of *Access*, *Labour's Guide to Federal Programs and Services* and of *Collective Bargaining Information Sources*.

Dans son Rapport annuel, le Vérificateur général du Canada a mentionné le Bureau de renseignements sur le travail comme l'une des huit organisations à bonne performance, un hommage aux efforts réussis pour répondre aux demandes accrues de renseignements, tout en fonctionnant avec moins d'années-personnes. En puisant à une base de données portant sur plus de 9 000 conventions collectives actuellement applicables à 80 % des travailleurs et travailleuses syndiqués du Canada, le Bureau produit un choix varié de publications et met un service de téléphone rouge à la disposition des négociateurs des deux parties qui se préparent aux séances de négociation.

En plus des publications périodiques régulières du Bureau, l'année 1988 a connu de nouvelles éditions de *Accès*, *guide des programmes et services fédéraux* et de *Sources de renseignements sur la négociation collective*.

The Women's Bureau commissioned a study of the experiences of women who have entered traditionally male trades in the construction industry, complete with information about training and career possibilities for interested women.

The bureau also studies workplace concerns that do not apply exclusively to women. For example, with two-earner and single-parent families becoming more prevalent, the interaction between work and family life has become a critical concern. The bureau commissioned a study of existing provisions for leave for such family responsibilities as caring for a sick child or other family member. The bureau takes part in the government's research on the use of drugs in the workplace and the development of strategies related to mandatory drug testing and employee assistance programs, which can help workers balance the stresses of workplace and family environments.

New publications include *Leave for Employees with Family Responsibilities*, which documents the need for such leave and the positions of various groups on the issue, and *An Annotated Bibliography on Reproductive Health Hazards in the Workplace in Canada*, which examines the hazards of jobs usually filled by women, previously considered safe, and notes the protective legislation in effect.

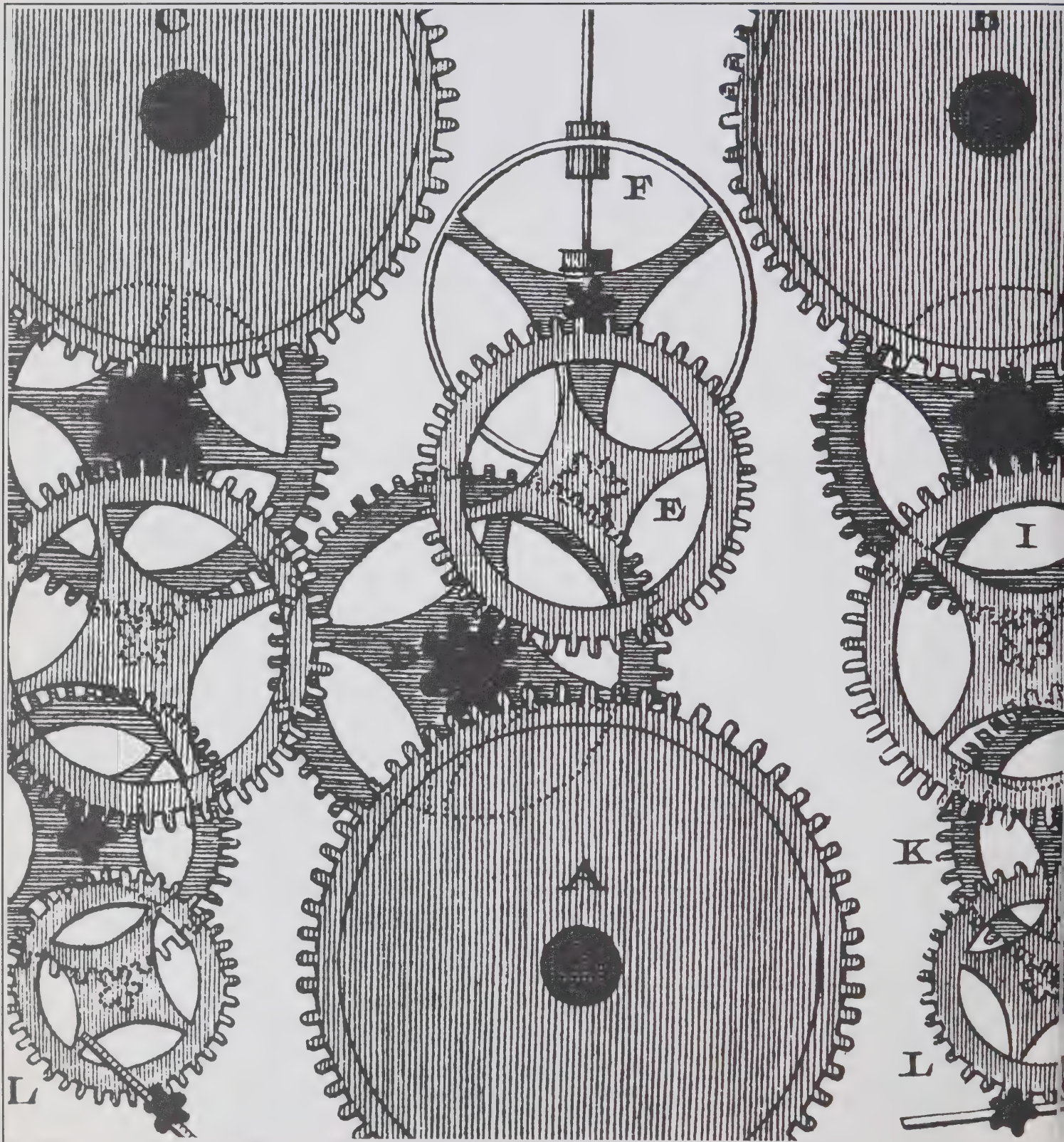
The Women's Bureau's Reference Centre is a major source of information for researchers on women's workplace issues; and two video presentations released by the bureau in 1988, *Sexual Harassment in the Workplace* and *Working for Equality*, have been well received by audiences.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine s'intéresse aussi aux préoccupations du milieu de travail qui ne touchent pas exclusivement les femmes. Par exemple, avec la prédominance croissante des familles monoparentales ou à deux parents salariés, l'interaction du travail et de la vie de famille est devenue une préoccupation cruciale.

Le Bureau a commandé l'étude des dispositions qui existent touchant les congés pour responsabilités familiales telles que le soin d'un enfant ou d'un autre membre de la famille en cas de maladie. Le Bureau prend part aux recherches du gouvernement sur l'usage de la drogue en milieu de travail, à l'élaboration de stratégies portant sur le contrôle obligatoire de l'usage de drogues; le Bureau participe aussi à des programmes d'assistance capables d'aider les employés, les femmes en particulier, à équilibrer les stress de leur double environnement du travail et de la famille.

Les nouvelles publications comprennent *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales*, document sur la nécessité de tels congés et sur les positions de divers groupes en la matière, et *Risques pour la reproduction inhérents au milieu de travail au Canada — Bibliographie annotée* : on y trouve l'examen des dangers que comportent les emplois d'ordinaire occupés par les femmes et autrefois estimés sans danger, ainsi que l'indication des mesures législatives de protection en vigueur.

Le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine est une source majeure d'information pour les chercheurs et les chercheuses qui se penchent sur les problèmes des femmes au travail. Les deux vidéos produits en 1988, *Le harcèlement sexuel au travail* et *Travaillons pour l'égalité*, ont reçu un accueil favorable.



Communicating
with Canadians

Communiquer
avec les Canadiens

A More Effective
Organization

Une organisation
plus efficace

Director General,
Communications

Directeur général,
Communications

During the year, the government introduced a Communications Policy, which emphasizes the importance of communications expertise in decision-making and underlines the responsibilities managers have to communicate information about government policies and programs.

In response to the new priorities, the Communications Directorate developed a Strategic Communications Plan that defines long-term objectives and priorities; in turn, these provide direction for the Operational Communications Plan, which sets out specific projects for completion during the year.

Plans were made to launch a computer-based project to make information on the department's public environment more easily accessible.

Au cours de l'année, le gouvernement fédéral a présenté une Politique des communications qui met l'accent sur l'importance de l'expertise en communications dans le processus de décision et qui souligne la responsabilité qui incombe aux gestionnaires de communiquer de l'information sur les politiques et les programmes du gouvernement.

En réponse aux nouvelles priorités, la Direction des communications a élaboré un Plan stratégique de communications qui contient la définition des objectifs à long terme et des priorités. À leur tour, ces objectifs et priorités fournissent une orientation au Plan opérationnel des communications, qui fixe les projets précis qui seront exécutés au cours de l'année.

Des plans ont été établis pour lancer un projet informatisé qui facilitera l'accès aux renseignements dont la Direction dispose sur l'environnement public du Ministère.

Communications is a key to effective labour legislation: without knowing what is expected of them, neither employers nor workers could take the steps necessary to make the workplace a safer, more rewarding environment. The Communications Directorate of Labour Canada coordinates the communications activities of all of the department's branches.

In 1988-89, the department issued 50 news releases and nearly 100 informational publications ranging from books and periodicals to brochures and posters. One brochure, *How We Work for You*, was prepared in audio-cassette and large-print editions for blind and visually impaired members of the public.

The Communications Directorate coordinated the departmental exhibits program at a variety of business and labour conferences and meetings in all parts of the country and coordinated 33 speeches given by the Minister, the Deputy Minister and senior departmental officials at meetings of major groups and associations across Canada.

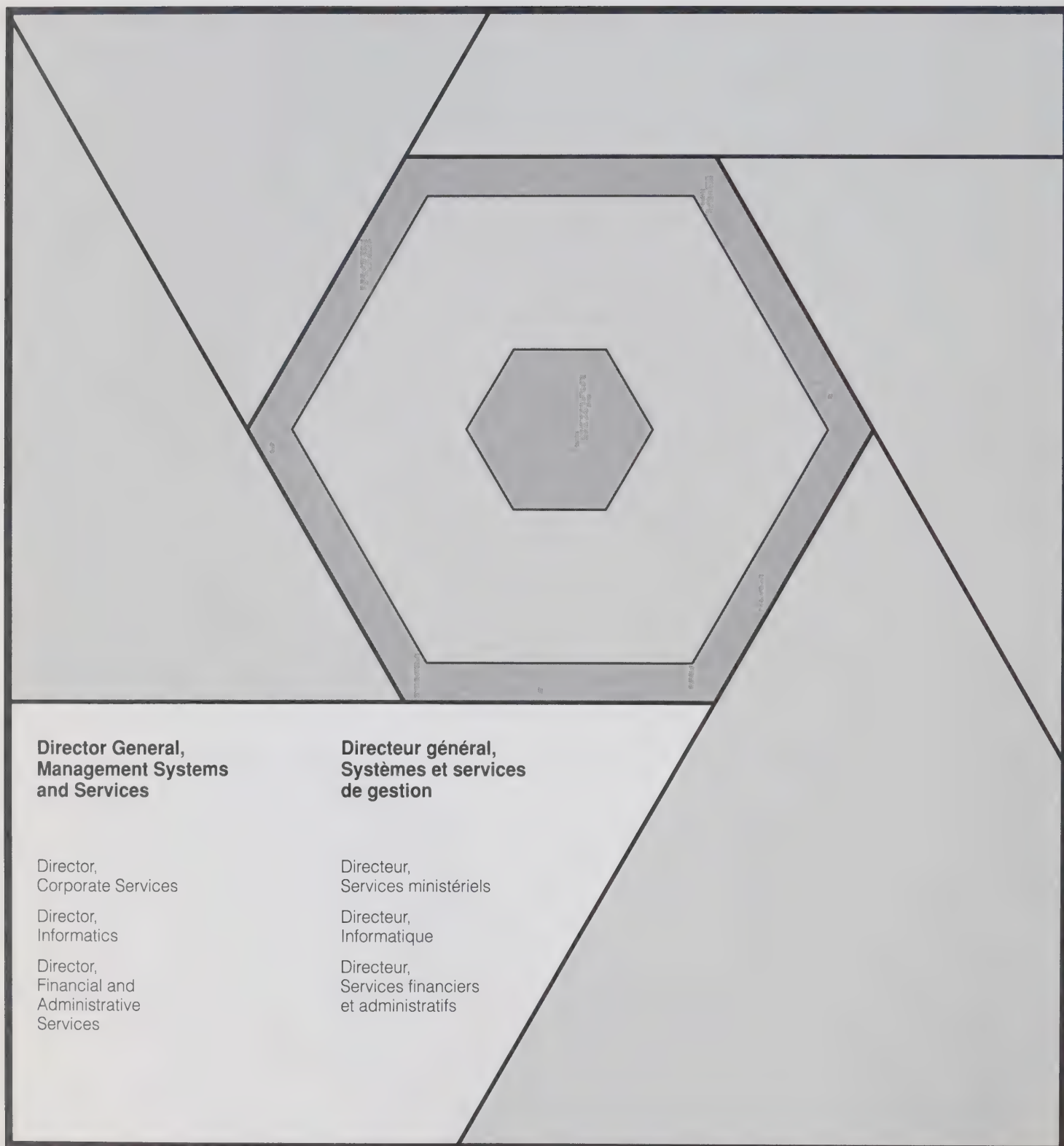
Les communications sont un élément clé d'une législation efficace du travail. Si employeurs et employés ignorent ce qu'on attend d'eux, il leur est impossible de prendre les mesures voulues pour faire du lieu de travail un milieu plus sécuritaire et plus gratifiant. La Direction des communications de Travail Canada coordonne les activités de communication de toutes les grandes Directions du Ministère.

En 1988-1989, le Ministère a fait paraître 50 bulletins de nouvelles et près de 100 publications d'information allant des livres et des revues aux brochures et aux affiches. Une de ces brochures — *À votre service* — a été enregistrée sur audio-cassette et imprimée en gros caractères pour les mal-voyants.

La Direction des communications a coordonné le programme ministériel des expositions présentées lors de diverses conférences et réunions des milieux d'affaires et du mouvement syndical dans toutes les parties du pays. Elle a aussi coordonné le travail de rédaction de 33 discours à l'intention du Ministre, du Sous-ministre et des cadres supérieurs du Ministère, discours qu'ils ont prononcés au Canada devant des associations et des groupes importants, et qui portaient sur les programmes déjà établis ainsi que sur les initiatives récentes de Travail Canada.

Responsibility
+ Accountability
= Good Management

Responsabilité
+ imputabilité
= Saine gestion



Every government department requires financial and administrative support systems. The Corporate Services Branch strengthened major accountability functions and activities of the department in keeping with the spirit of the Increased Ministerial Authority and Accountability. Labour Canada has been a pioneer in the development of this new system. The departmental audit and evaluation policies were revised to reflect the increased emphasis on management accountability within the department, and seven audits and three evaluation studies were completed.

The Informatics Branch completed several major projects:

The first two phases of the Corporate System Migration Project were successfully completed. Phase I dealt with the conversion of historical and analytical data systems residing on a service bureau mainframe computer to in-house mini- and microcomputers. Phase II involved the development of specifications and the tendering process for a new mainframe computer.

LABORLINE, the data base of Labour Canada's library, has been converted to an in-house minicomputer, which greatly enhances retrieval and reporting services to clients inside and outside the department.

The first phase of Labour Canada's Information Management Program, an inventory of both electronic and paper-based information holdings, has been completed. There is now a complete listing of all of the department's key information resource banks.

In addition, the Informatics Branch processed 84 requests for information under the Access to Information Act and the Privacy Act.

Tout ministère du gouvernement a besoin des systèmes du soutien financier et administratif. La Direction des services ministériels poursuit la consolidation des principales fonctions de la responsabilité financière, des évaluations de programmes et des vérifications internes par fidélité à l'esprit du système de l'Augmentation de l'autorité et de la responsabilité ministérielles. Travail Canada a fait œuvre de pionnier dans l'élaboration de cette nouvelle méthode de gestion. Les politiques ministérielles de vérification et d'évaluation ont été révisées pour tenir compte de l'importance accrue que le Ministère accorde à la responsabilité de la gestion, et sept vérifications ainsi que trois études d'évaluation ont été menées à bonne fin.

La Direction de l'informatique a terminé plusieurs grands projets :

Les deux premières phases de la Stratégie de migration des systèmes corporatifs ont été achevées avec succès. La phase I de ce projet portait sur la conversion aux mini-ordinateurs et aux micro-ordinateurs internes des systèmes de données analytiques et historiques stockés dans l'ordinateur central de grande puissance d'une agence du secteur privé. La phase II comprenait la mise au point de spécifications et la procédure d'appel d'offres relatives à un nouvel ordinateur central de grande puissance.

LABORLINE, la base de données informatisées de la bibliothèque de Travail Canada, a été convertie avec succès au mini-ordinateur interne, ce qui améliore grandement les services de retrait et de rapport à l'intention des clientèles, interne et externe, de Travail Canada.

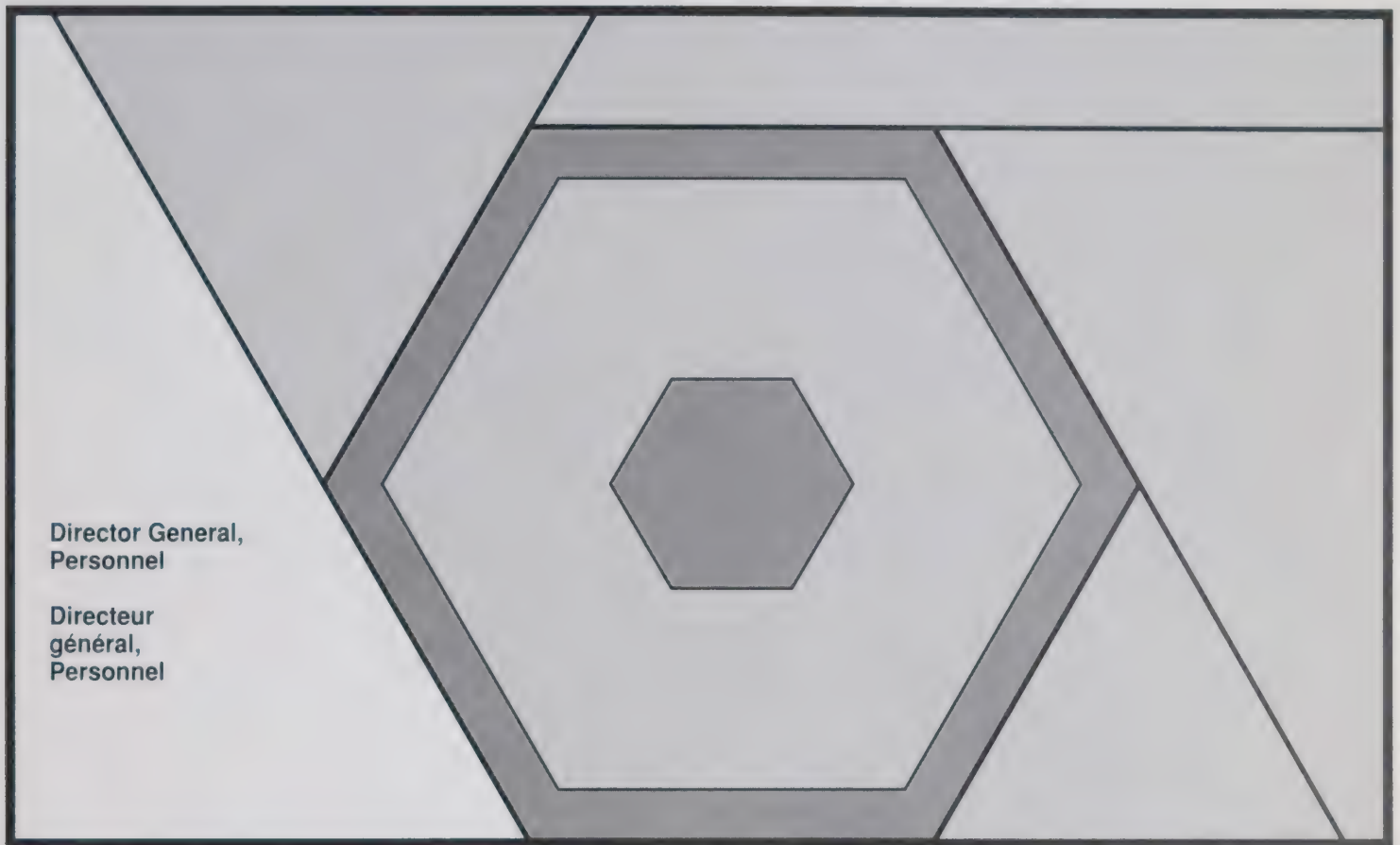
La première étape du Programme de gestion de l'information de Travail Canada, soit l'inventaire des fonds informatisés et manuels (sur support de papier), est terminée. On dispose maintenant de la liste complète de toutes les banques de renseignements clés du Ministère.

En outre, la Direction de l'informatique a traité 84 demandes de renseignements présentées en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.



People: Our Greatest Resource

Les gens : notre meilleure ressource



In addition to its role as a resource for employers and workers across Canada, Labour Canada is, itself, an employer of about 900 people, 600 of whom work in the national capital and the others in regional and district offices.

The Personnel Branch is responsible for staffing, classification, most official language functions, training and development, human resource planning, and employment equity.

In 1988-89, it completed the first of three phases of a project that will simplify Labour Canada's staffing systems and procedures.

Its pilot Interdepartmental Developmental Secondment Program, which provided opportunities for public servants in Vancouver and in small departments in the capital to broaden their work experience, was successfully completed and transferred to the Public Service Commission as a permanent program.

The branch wrote a new departmental policy on education leave and established an education leave committee.

Travail Canada n'est pas seulement un ministère-ressource pour les employeurs et les travailleurs et travailleuses du pays ; il est lui-même l'employeur d'environ 900 personnes au pays : 600 d'entre elles travaillent dans la Capitale nationale et les 300 autres sont affectées aux bureaux régionaux et de district.

La Direction du personnel est chargée de la dotation et de la classification des postes, de la plupart des fonctions concernant les langues officielles, de la formation et du perfectionnement, de la planification des ressources humaines et de l'équité en matière d'emploi.

En 1988-1989, elle a achevé la première des trois phases d'un projet de simplification des systèmes et procédures de Travail Canada en matière de dotation en personnel.

Elle a terminé avec succès son Programme pilote de détachement interministériel, qui offrait aux fonctionnaires de Vancouver et des petits ministères de la Capitale nationale l'occasion d'élargir leur expérience professionnelle. L'objectif ayant été atteint, ce programme a été transféré à la Commission de la fonction publique à titre de programme permanent.

Elle a rédigé la nouvelle politique du Ministère en matière de congés d'étude et formé un comité des congés d'étude.

Photos have kindly been provided by the Canadian Government Expositions and Audio-Visual Centre and by Labour Canada's Communications Directorate. Graphic illustrations are from Diderot's *L'Encyclopédie*, Paris, 1751.

Les photos de cette *Revue annuelle* proviennent du Centre des expositions et de l'audio-visuel du gouvernement canadien ainsi que de la Direction générale des communications de Travail Canada. Les illustrations sont tirées de l'*Encyclopédie (Dictionnaire raisonné des Sciences, des Arts et des Métiers)*, de Diderot et d'Alembert, Paris, 1751.

The Economy

16 What was the average annual increase in wage rates in 1988?

- a) 4.8% ☐
b) 4.1% ☐
c) 4.8% ☐
d) 6.6% ☐

17 What was the average annual inflation rate in 1988?

- a) 5% ☐
b) 4% ☐
c) 5% ☐
d) 6% ☐

18 What percentage of total working time is lost due to strikes and lockouts?

- a) 11% ☐
b) 12% ☐
c) 2.5% ☐
d) more than 5% ☐

19 A decade ago, when inflation was over 10%, wage increases were the chief union concern in collective bargaining. With inflation down, union negotiators now emphasize non-monetary issues. What percentage of workers would be prepared to forego a salary increase in favour of greater job security or a safer work environment?

- a) 10% ☐
b) 24% ☐
c) 50% ☐
d) 75% ☐

20 Five million Canadian adults cannot read or write well enough to function at work. How much did the Canadian Business Task Force on Literacy estimate that illiteracy costs the Canadian economy every year?

- a) \$300 million ☐
b) \$1.5 billion ☐
c) \$9 billion ☐
d) \$18 billion ☐

L'économie

16 Quelle a été l'augmentation annuelle moyenne des taux de salaire en 1988?

- a) 3.7% ☐
b) 4.2% ☐
c) 4.8% ☐
d) 6.6% ☐

17 Quel a été le taux annuel de l'inflation en 1988?

- a) 5% ☐
b) 4% ☐
c) 5% ☐
d) 6% ☐

18 Quel est le pourcentage du temps de travail total qui se perd par suite des grèves et des lock-out?

- a) 0.5% ☐
b) 1.2% ☐
c) 2.5% ☐
d) plus de 5% ☐

19 Il y a une décennie, alors que le taux d'inflation dépassait 10%, les augmentations de salaire étaient la principale préoccupation des syndicats dans les négociations collectives. Avec la baisse de l'inflation, les négociateurs syndicaux mettent maintenant l'accent sur les questions non pécuniaires. Quel est le pourcentage des travailleurs et des travailleuses qui seraient disposés à renoncer à une augmentation salariale en échange d'une sécurité d'emploi accrue et d'un milieu de travail plus sécuritaire?

- a) 10% ☐
b) 24% ☐
c) 50% ☐
d) 75% ☐

20 Il y a cinq millions de Canadiens et de Canadiennes qui ne savent pas lire ni écrire assez bien pour fonctionner au travail. Selon l'estimation du groupe de travail des quatre départements fédéraux, combien l'analphabétisme coûte-t-il à l'économie du Canada?

- a) 300 millions de dollars ☐
b) un milliard de dollars ☐
c) 9 milliards de dollars ☐
d) 18 milliards de dollars ☐

ANSWERS:

16 - b	17 - b	18 - a	19 - d	20 - d
11 - b	12 - d	13 - c	14 - c	15 - d
6 - c	7 - c	8 - b	9 - a	10 - c
1 - b	2 - c	3 - c	4 - d	5 - d

Rate Yourself:
0 to 12 correct: Canada office nearest you
13 to 19 correct: You are a well-informed employee in labour affairs
all 20 correct: You must be a labour affairs officer

Réponses

16 - b	17 - b	18 - a	19 - d	20 - d
11 - b	12 - d	13 - c	14 - c	15 - d
6 - c	7 - c	8 - b	9 - a	10 - c
1 - b	2 - c	3 - c	4 - d	5 - d

Classiez-vous vous-même :
De 0 à 12 bonnes réponses : au bureau de Travail Canada
De 13 à 19 bonnes réponses : le plus proche vous êtes un employeur ou un employé bien informé
20 bonnes réponses : vous devez être un agent des affaires du travail

Test your
LQ*
Testez votre
QT*

The Workforce

1 How many trade union members are there in Canada?

- a) 1 million ☐ c) 6.3 million ☐
b) 7.9 million ☐ d) 9 million ☐

2 How many non-union workers are there in Canada?

- a) 1.2 million ☐ c) 6.3 million ☐
b) 3.9 million ☐ d) 9 million ☐

3 Employment in Canada grew by 3.3 % in 1988. Unemployment has been declining ever since 1983, when the unemployment rate was 11.9 %. What was the average nation-wide unemployment rate in 1988?

- a) 7.8 % ☐ c) 7.8 % ☐
b) 8.6 % ☐ d) 8.6 % ☐

4 How many part-time workers are there in Canada?

- a) 100,000 ☐ c) 1 million ☐
b) 500,000 ☐ d) 1.5 million ☐

5 The service sector has become an increasingly important source of employment. About what percentage of employed Canadians work in service industries?

- a) 41 % ☐ c) 62 % ☐
b) 30 % ☐ d) 71 % ☐

6 Self-employment has risen more than twice as rapidly as paid employment since 1975. About what percentage of the Canadian work force is now self-employed?

- a) 6 % ☐ c) 13 % ☐
b) 9 % ☐ d) 22 % ☐

7 What percentage of Canada's population is over 55 years old?

- a) less than 10 % ☐ c) 20 % ☐
b) 15 % ☐ d) more than 25 % ☐

La main-d'œuvre

1 Combien de membres les syndicats comptent-ils au Canada?

- a) 1 million ☐ c) 6,3 millions ☐
b) 7,9 millions ☐ d) 9 millions ☐

2 Combien y a-t-il de travailleurs ou de travailleuses non syndiqués au Canada?

- a) 1,2 million ☐ c) 6,3 millions ☐
b) 3,9 millions ☐ d) 9 millions ☐

3 En 1988, l'emploi a augmenté au Canada de 3,3 %. Le chômage a constamment diminué depuis 1983, alors que le taux de chômage était de 11,9 %. En 1988, quel a été le taux moyen du chômage dans tout le pays?

- a) 7,8 % ☐ c) 7,8 % ☐
b) 8,6 % ☐ d) 8,6 % ☐

4 Combien y a-t-il de travailleurs et de travailleuses à temps partiel au Canada?

- a) 100 000 ☐ c) 1 million ☐
b) 500 000 ☐ d) 1,5 million ☐

5 Le secteur des services est devenu une source de plus en plus importante d'emplois. Quel est le pourcentage approximatif des employés canadiens qui travaillent dans les industries de services?

- a) 41 % ☐ c) 62 % ☐
b) 30 % ☐ d) 71 % ☐

6 Depuis 1975, le travail indépendant a augmenté à une vitesse qui dépasse de plus de deux fois celle de l'augmentation du travail rémunéré. Quelle est la proportion approximative de la main-d'œuvre canadienne indépendante?

- a) 6 % ☐ c) 13 % ☐
b) 9 % ☐ d) 22 % ☐

7 Quel est le pourcentage de la population canadienne qui est âgée de plus de 55 ans?

- a) moins de 10 % ☐ c) 20 % ☐
b) 15 % ☐ d) plus de 25 % ☐

Occupational Safety and Health

8 The rate of workplace fatalities is declining. In 1979, 5.8 million Canadians were employed; 950 died in job-related accidents. In 1987, 9.9 million Canadians were working; about how many job-related fatalities were recorded that year?

- a) 111 ☐ c) 100 ☐
b) 101 ☐ d) 110 ☐

9 Mining remains the most dangerous occupation. In 1980, the death rate in that industry was about 100 per 100,000 workers. Although the record has improved, it is still a major concern. About how many deaths were recorded per 100,000 workers in mining in 1987?

- a) 68 ☐ c) 55 ☐
b) 72 ☐ d) 112 ☐

10 Since 1979, when the workers' compensation system cost about \$120 per worker in Canada, the direct costs of workplace accidents and illnesses have continued to climb. About how much did workers' compensation payments cost, per worker in Canada, in 1987?

- a) \$20 ☐ c) \$20 ☐
b) \$20 ☐ d) \$20 ☐

Sécurité et santé au travail

8 Le taux des accidents mortels en milieu de travail va décroissant. En 1979, 5,8 millions de Canadiens et de Canadiennes avaient un emploi; 950 sont morts dans des accidents liés à leur emploi. En 1987, 9,9 millions de Canadiens et de Canadiennes avaient un emploi; combien d'accidents mortels liés à l'emploi ont été enregistrés cette année-là?

- a) 111 ☐ c) 100 ☐
b) 101 ☐ d) 110 ☐

9 L'exploitation minière reste l'occupation la plus dangereuse. En 1980, le taux de mortalité dans cette industrie était environ de 100 sur 100 000 employés. En dépit d'une certaine amélioration, la situation reste grandement préoccupante. En 1987, quel a été à peu près le nombre de mortalités dans les mines pour chaque 100 000 employés?

- a) 68 ☐ c) 55 ☐
b) 72 ☐ d) 112 ☐

10 Depuis 1979, quand le régime d'indemnisation des accidentés coûtait environ 120 \$ par travailleur et travailleuse au Canada, les coûts directs des accidents et des maladies en milieu de travail ont continué à grimper. En 1987, combien de telles indemnités ont-elles coûté par travailleur ou travailleuse?

- a) 20 \$ ☐ c) 20 \$ ☐
b) 20 \$ ☐ d) 20 \$ ☐

Women at Work

11 For a number of reasons, including discrimination, working women earn less than men do. According to the first annual report on employment equity in federally regulated workplaces, how much less do women earn, on average, than men?

- a) 20 % ☐ c) 11 % ☐
b) 30 % ☐ d) 11 % ☐

12 The largest wage gap in the federal jurisdiction is in the banking industry, where women earn an average of \$22,368. By comparison, about how much does the average man earn in the banking industry?

- a) \$25,000 ☐ c) \$25,000 ☐
b) \$30,000 ☐ d) \$30,000 ☐

13 What percentage of part-time workers are women?

- a) 25 % ☐ c) 55 % ☐
b) 70 % ☐ d) 55 % ☐

14 What is the percentage of families in Canada where both husband and wife work?

- a) 30 % ☐ c) 72 % ☐
b) 34 % ☐ d) 67 % ☐

15 What percentage of women with children under the age of three are in the labour force?

- a) 15 % ☐ c) 10 % ☐
b) 15 % ☐ d) 10 % ☐

Les femmes au travail

11 Pour un certain nombre de raisons, dont la discrimination, les travailleuses gagnent moins que les hommes. Selon le premier rapport annuel sur l'équité dans l'emploi sur les lieux de travail relevant de la compétence fédérale, combien les femmes gagnent-elles de moins que les hommes en moyenne?

- a) 20 % ☐ c) 30 % ☐
b) 30 % ☐ d) 64 % ☐

12 C'est dans l'industrie bancaire que s'écrit l'écart salarial le plus grand dans le secteur de compétence fédérale : les femmes y gagnent en moyenne 22 368 \$. En comparaison, combien les hommes gagnent-ils en moyenne dans l'industrie bancaire?

- a) 25 000 \$ ☐ c) 35 000 \$ ☐
b) 30 000 \$ ☐ d) 40 000 \$ ☐

13 Les femmes représentent quelle proportion de la main-d'œuvre à temps partiel?

- a) 25 % ☐ c) 55 % ☐
b) 70 % ☐ d) 55 % ☐

14 Quelle est la proportion des familles canadiennes dont les deux parents sont sur le marché du travail?

- a) 30 % ☐ c) 32 % ☐
b) 34 % ☐ d) 67 % ☐

15 Quel pourcentage de la main-d'œuvre représentent les femmes ayant des enfants âgés de moins de trois ans?

- a) 15 % ☐ c) 10 % ☐
b) 15 % ☐ d) 10 % ☐

CAI
L
-ASS



1990

ANNUAL
REVIEW




REVUE
ANNUELLE



Labour
Canada

Travail
Canada

Published by authority of the
Minister of Labour, Government of Canada.
Additional copies may be obtained from:
Publications Distributions Centre
Labour Canada
Ottawa K1A 0J2
(819) 994-0543
Labour Canada Catalogue Number
L109-0818/90B
© Minister of Supply and
Services Canada 1990
Printed in Canada 



*Printed on paper
of recycled fibre*

Publié en vertu de l'autorisation
du ministre du Travail, gouvernement
du Canada
Pour obtenir d'autres exemplaires,
veuillez communiquer avec le Centre de
distribution des publications
Travail Canada
Ottawa K1A 0J2
(819) 994-0543
N° de catalogue de Travail Canada
L109-0818/90B
© Ministère des Approvisionnements et
Services Canada 1990
Imprimé au Canada 



*Imprimé sur papier
de fibres recyclées*

Canada 

*I*n this 90th anniversary year of Labour Canada, and my second year as Minister of Labour, I am pleased to present

this review of the activities and achievements of the department against the historical perspective of the eventful century during which it has grown and developed. Throughout its history, the department has played a major role in



Jean Corbeil
JEAN CORBEIL

support of the men and women in the Canadian work force. From the full implementation of the Program for Older Worker Adjustment and the Non-Smokers' Health Act to the lessening of government intervention in the collective bargaining process, the department's collaboration with its partners at all levels has achieved notable success in the past year. I am proud to be associated with Labour Canada and its employees.

*E*n cette année marquant le 90^e anniversaire de Travail Canada, et ma deuxième année comme Ministre du

Travail, je suis heureux de présenter cette revue des activités du ministère, avec comme toile de fond une vue panoramique du siècle au cours duquel il prit son essor. Tout au long de son histoire, le ministère a joué un rôle

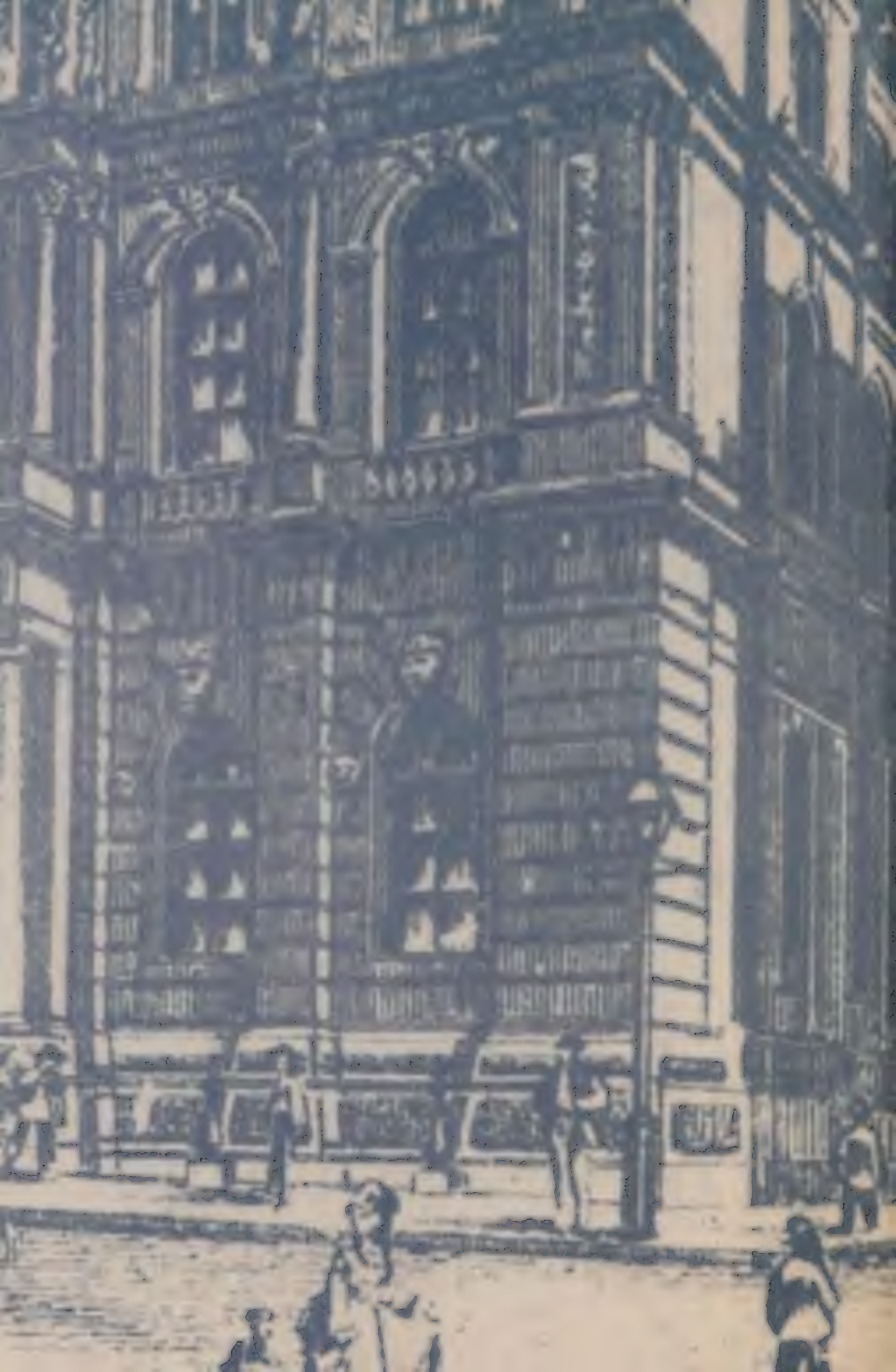
primordial auprès des travailleurs et travailleuses canadiens. Le programme d'adaptation pour les travailleurs âgés, la loi sur la santé des non-fumeurs ainsi que le peu d'intervention gouvernementale dans les négociations collectives sont des exemples du succès qu'a connu le ministère cette année sur le plan de la collaboration avec ses partenaires. Je suis fier d'être de Travail Canada et de son équipe.

5	90 years of change & progress	90 années de changement et de progrès	5
41	Diary 1991	Agenda 1991	41
57	Annual Review 1990	Revue annuelle 1990	57
63	Policy Program	Le Programme des politiques	63
73	Federal Mediation and Conciliation Service	Le Service fédéral de médiation et de conciliation	73
77	Operations	Les Opérations	77
87	Regions	Les Régions	87
97	Management Systems and Services	Les Systèmes et Services de gestion	97
99	Human Resources and Management Consulting Branch	La Direction générale des ressources humaines et du conseil à la gestion	99
101	Communications Directorate	La Direction des communications	101
103	Farewell	Adieux	103



90 YEARS OF
CHANGE &
PROGRESS

90 ANNÉES DE
CHANGEMENT ET DE
PROGRÈS



1900

VANITY PLAYS LURID TRICKS WITH OUR
MEMORY. — JOSEPH CONRAD

19
00

AU COMMENCEMENT ÉTAIT LE CALEM-
BOUR. — SAMUEL BECKETT

*B*oxer Rebellion in China. ¶ British Labour Party founded. ¶ Conciliation Act establishes a department to conciliate industrial disputes and publish information on working conditions. Postmaster General William Mulock, Minister responsible, appoints William Lyon Mackenzie King as Deputy Minister and only employee; expenses for the year, \$27,393.45. ¶ Canadian R.A. Fessenden first transmits human voice on radio waves. ¶ Count von Zeppelin builds first rigid airship, the Zeppelin I. ¶ Philosopher Friedrich Nietzsche dies.

*T*nsurrection des Boxers en Chine. ¶ Fondation du parti travailliste en Grande-Bretagne. ¶ L'Acte de conciliation crée un ministère pour régler les conflits industriels et publier des renseignements sur les conditions de travail. Le ministre des Postes William Mulock est chargé du nouveau ministère et en nomme William Lyon Mackenzie King sous-ministre et unique employé; les dépenses de l'année s'élèvent à 27 393.45 \$. ¶ Le Canadien R.A. Fessenden est le premier à diffuser la voix humaine sur les ondes de la radio. ¶ Le comte von Zeppelin construit le premier dirigeable rigide, le Zeppelin I. ¶ Mort du philosophe Friedrich Nietzsche.

LABOUR'S FIRST
OFFICES WERE
ABOVE
MOLSON'S BANK
AT 14 METCALFE
STREET, OTTAWA.

LES PREMIERS
BUREAUX DU
MINISTÈRE DU
TRAVAIL SE
TROUVAIENT AU-
DESSUS DE LA
BANQUE
MOLSON AU 14,
RUE METCALFE,
OTTAWA.

PATENT ISSUED
FOR THE PAPER
CLIP

EMISSION D'UN
BREVET POUR LE
TROMBONE



DOMINION OF CANADA
THE
LABOUR GAZETTE
THE JOURNAL OF THE DEPARTMENT OF LABOUR

Published Weekly by Order of Parliament

VOLUME I

SEPTEMBER, 1900—JUNE, 1901



OTTAWA
PRINTED BY J. A. DUNN, PRINTER TO THE KING IN COUNCIL
RECEIVED MAY 1901

[Press of Smith]

FIRST LABOUR
GAZETTE
PUBLISHED

PREMIÈRE
ÉDITION DE LA
GAZETTE DU
TRAVAIL

THE PAST IS BUT THE BEGINNING OF A BEGINNING, AND ALL THAT IS AND HAS BEEN IS BUT THE TWILIGHT OF A DAWN. — H.G. WELLS

19
01

NOUS LANÇONS UN APPEL D'ÊTRE HUMAINS À ÊTRE HUMAINS. RAPPELEZ-VOUS VOTRE HUMANITÉ ET OUBLIEZ LE RESTE. — ALBERT EINSTEIN



MARCONI

Marconi receives first trans-Atlantic telegraph message at Signal Hill, St. John's, Newfoundland, using a kite to raise his antenna high enough to receive signal from England. The feat proves that radio can be used for long-distance communication. ¶

First electric typewriter is made.

¶ Anarchist assassinates U.S. President McKinley in Buffalo, N.Y. ¶ Roentgen receives Nobel Prize for discovery of X-rays. ¶ England's Queen Victoria dies, ending 63 year reign.

Marconi reçoit à Signal Hill, à Saint-Jean de Terre-Neuve, le premier message trans-atlantique télégraphié, en se servant d'un cerf-volant pour élever son antenne assez haut pour capter le signal provenant de l'Angleterre. L'exploit prouve que la radio peut servir aux communications à longue distance. ¶ Fabrication de la première machine à écrire électrique. ¶ Un anarchiste assassine le président McKinley des É.-U. à Buffalo, N.-Y. ¶ Röntgen reçoit le Prix Nobel pour la découverte des rayons X. ¶ Mort de la reine Victoria d'Angleterre après 63 années de règne.

THE PHILOSOPHIES OF ONE AGE HAVE BECOME THE ABSURDITIES OF THE NEXT, AND THE FOOLISHNESS OF YESTERDAY HAS BECOME THE WISDOM OF TOMORROW. — SIR WILLIAM OSLER

19
02

MON PAYS CE N'EST PAS UN PAYS, C'EST L'ENVERS D'UN PAYS QUI N'ÉTAIT NI PAYS NI PATRIE, MA CHANSON N'EST PAS MA CHANSON, C'EST MA VIE. — GILLES VIGNEAULT

Germany, Austria-Hungary and Italy form the Triple Alliance. ¶ Lord Kitchener accepts surrender of Boers at Pretoria to end the Boer War; South Africa remains a British colony. ¶ U.S. navy uses first radio telephones to communicate between ships. ¶ First trans-Pacific telephone cable laid between Australia, New Zealand and Canada. ¶ Writer Emile Zola dies.

L'Allemagne, l'Autriche-Hongrie et l'Italie forment la Triple-Alliance. ¶ Lord Kitchener accepte la reddition des Boers à Prétoria pour mettre fin à la Guerre des Boers : l'Afrique du Sud reste colonie britannique. ¶ La marine américaine se sert pour la première fois des radiotéléphones pour permettre aux bateaux de communiquer entre eux. ¶ Pose du premier câble téléphonique transpacifique reliant l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Canada. ¶ Mort de l'écrivain Émile Zola.



LACK OF MONEY IS THE ROOT OF ALL EVIL — GEORGE BERNARD SHAW

19
03

DANS LE DOUTE, DITES LA VÉRITÉ. — MARK TWAIN

First powered flight, by Wilbur and Orville Wright at Kitty Hawk. ¶ Ford Motor Company produces the first

mass-produced cars on its assembly line. ¶ The Railway Labour Disputes Act is passed to help end strikes through a tripartite conciliation board. The Act is consolidated into the Conciliation and Labour Act in 1906. ¶ First commercial telegraph service opens in Germany. ¶ First X-ray cancer therapy. ¶ Henri Becquerel, Marie and Pierre Curie share Nobel Prize for discovery of radioactivity. ¶ Artists Gauguin, Whistler and Pissarro die.

Les frères Wilbur et Orville Wright réussissent le premier vol en avion à moteur à Kitty Hawk. ¶ La Ford Motor Company produit ses premières voitures fabriquées en série sur sa chaîne de montage. ¶ L'Acte à l'effet de faciliter l'accommodement des différends entre les compagnies de chemin de fer et leurs employés est adopté pour mettre fin aux grèves en faisant appel à un conseil de conciliation tripartite. Cet Acte est refondu dans la Loi de la conciliation et du travail de 1906. ¶ Le premier service télégraphique commercial est inauguré en Allemagne. ¶ Première thérapie du cancer aux rayons X. ¶ Henri Becquerel, Marie et Pierre Curie se partagent le Prix Nobel pour la découverte de la radio-activité. ¶ Mort des artistes Gauguin, Whistler et Pissarro.

THE TWENTIETH CENTURY SHALL BE
THE CENTURY OF CANADA AND OF
CANADIAN DEVELOPMENT.
— SIR WILFRID LAURIER

19
04

ON PARLE ENCORE DE LA FÉMINITÉ
COMME D'UNE MALADIE. — NELLIE
McCLUNG

Britain and France form military alliance called the Entente Cordiale. ¶ Work begins on the Panama Canal. ¶ Trans-Siberian railway completed. ¶ French government passes "advanced" labour legislation limiting regular working hours to 10 hours per day. ¶ Writer Anton Chekhov and composer Anton Dvorak die.

La Grande-Bretagne et la France forment une alliance militaire appelée l'Entente cordiale. ¶ Début des travaux du canal de Panama. ¶ Achèvement du chemin de fer transsibérien. ¶ Le gouvernement français passe une loi du travail «d'avant-garde» pour limiter à 10 heures par jour l'horaire normal du travail. ¶ Mort de l'écrivain Anton Tchekhov et du compositeur Anton Dvorák.

BY FAR THE MOST DANGEROUS FOE WE
HAVE TO FIGHT IS APATHY.
— SIR WILLIAM OSLER

19
05

CERTAINS PAYS SONT
FORTS EN HISTOIRE,
NOUS, NOUS SOMMES
FORTS EN GÉOGRAPHIE. —
WILLIAM LYON MACKENZIE

Widespread strikes and unrest lead to revolution in Russia. The Czar agrees to establish a parliament (Duma), but few reforms result. Meanwhile Japan defeats Russia in the Pacific and sinks its fleet. ¶ Alberta and Saskatchewan become Canada's eight and ninth provinces. ¶ Albert Einstein's first published papers on relativity and quantum theory upend the way scientists think about the universe.

L'action conjuguée des grèves générales et de l'agitation sociale conduit à la révolution en Russie. Le tsar accepte d'établir un parlement (la Douma) dont ne sortent que peu de réformes. Entre-temps, le Japon fait subir la défaite à la Russie dans le Pacifique et coule sa flotte. ¶ L'Alberta et la Saskatchewan deviennent respectivement la huitième et la neuvième province du Canada. ¶ Les premiers écrits d'Albert Einstein qui paraissent sur la relativité et la théorie des quanta bouleversent la façon dont les scientifiques conçoivent l'univers.



ALBERT EINSTEIN

TO FEW IT HAS BEEN GIVEN TO SEE
THINGS AS THEY ARE, TO KNOW THAT
NO OPINION IS ALTOGETHER RIGHT,
NO PURPOSE ALTOGETHER LAUDABLE, AND
NO CALAMITY ALTOGETHER DEPLORABLE.
— STEPHEN LEACOCK

19
06

LA TRADUCTION A CELA DE BON, C'EST
QUE SI UN OUVRAGE NE NOUS SEMBLE
PAS À LA HAUTEUR DE SA RÉPUTATION,
ON A TOUJOURS LA CONSOLATION DE SE
DIRE QUE ÇA DOIT ÊTRE MAGNIFIQUE DANS
L'ORIGINAL. — OCTAVE CRÉMAZIE

Conciliation and Labour Act passed. ¶ The Lord's Day Act establishes Sunday as a day of rest for most Canadian workers. ¶ Fessenden makes first radio broadcast, a Christmas Eve recital. ¶ Radio technology advances with the invention of the carbonium crystal and vacuum tube. ¶ Playwright Henrik Ibsen and artist Paul Cézanne die.

Adoption de la *Loi de la conciliation et du travail*. ¶ La *Loi sur le dimanche* porte que le dimanche est jour de repos pour la plupart des travailleurs canadiens. ¶ Radiodiffusion de la toute première émission, un récital de la veille de Noël. ¶ La radiotechnologie progresse avec l'invention du cristal de carbone et du tube à vide. ¶ Mort de l'auteur dramatique Henrik Ibsen et du peintre Paul Cézanne.



FIRST ELECTRIC
LIGHT BULBS
SOLD
COMMERCIALY

LES PREMIÈRES
AMPOULES
ÉLECTRIQUES
SONT SUR LE
MARCHÉ

THE ENGLISH-SPEAKING CANADIANS PROTEST THAT THEY WILL NEVER BECOME AMERICANS — THEY ARE ALREADY AMERICANS WITHOUT KNOWING IT! — SAMUEL E. MOFFETT

19
07

QUOI QU'ELLE FASSE, LA FEMME DOIT LE FAIRE DEUX FOIS MIEUX QUE L'HOMME AFIN QU'ON EN PENSE AUTANT DE BIEN. HEUREUSEMENT, CE N'EST PAS DIFFICILE. — CHARLOTTE WHITTON

The Industrial Disputes Investigation Act is passed. Considered a model law by many countries, it requires that disputes be referred to a three-person conciliation board representing employer, workers and the public before a legal strike or lockout can begin. ¶ Radio navigation for aircraft is introduced. ¶ Tissue cultures used for the first time in medical research. ¶ Hundreds die in mine disasters in Germany and Japan.

Adoption de la *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels*. Beaucoup de pays la considèrent comme une loi modèle. Elle prévoit que les différends seront renvoyés à un conseil de conciliation de trois personnes représentant l'employeur, les travailleurs et le public avant qu'une grève ou un lock-out soient légalement permis. ¶ Début de la radio-navigation pour les avions. ¶ La recherche médicale utilise pour la première fois la culture des tissus. ¶ Des catastrophes minières causent la mort de centaines de personnes en Allemagne et au Japon.

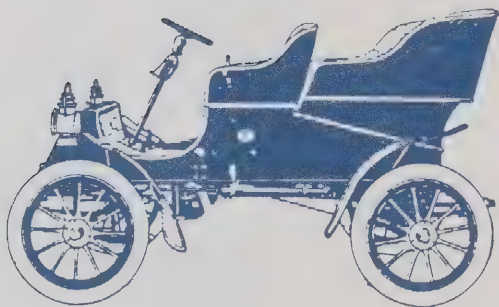
NO ONE WHO HAS A FRIEND CAN BE ALTOGETHER AT WAR WITH THE WORLD. — NELLIE MCCLUNG

19
08

MA RECETTE POUR VIVRE : MÉRITER LE SUCCÈS PLUTÔT QU'Y PARVENIR. — LESTER B. PEARSON

U.S. army officer is world's first airplane crash fatality. ¶ X-rays first used to diagnose stomach ulcer. ¶ Ernest Rutherford wins Nobel Prize for study of atomic structure. ¶ Six blacks lynched in Texas.

Un officier de l'armée américaine meurt dans le premier accident mondial de l'aviation. ¶ Les rayons X servent pour la première fois à diagnostiquer l'ulcère d'estomac. ¶ Ernest Rutherford reçoit le Prix Nobel pour son étude de la structure de l'atome. ¶ Lynchage de six Noirs au Texas.



FORD'S MODEL T
IS THE FIRST
RELIABLE,
INEXPENSIVE
AUTOMOBILE
FOR THE MASSES

LA FORD T,
PREMIÈRE
AUTOMOBILE À
LA PORTÉE DE
TOUS

THE COST OF LIBERTY IS LESS THAN THE PRICE OF REPRESSION. — W.E.B. DU BOIS

19
09

L'HUMANITÉ N'AVANCE QU'À TRAVERS LES SYMBOLES — KNUT HAMSUN

Alexander Graham Bell's *Silver Dart*, piloted by J.A.W. MacCurdy, makes the first powered airplane flight in the British Empire, at Baddeck, Nova Scotia. ¶ The Labour Department Act establishes a separate cabinet portfolio for labour. Mackenzie King is named Minister; the department moves to new offices in the Regal Building, O'Connor and Queen Street. ¶ Commander Peary is first man to reach the North Pole. ¶ The first radio talk is broadcast. The subject: women's suffrage. ¶ Marconi wins the Nobel Prize for development of radio.

Le *Silver Dart* d'Alexander Graham Bell, piloté par J.A.W. MacCurdy, est le premier avion à moteur à voler dans l'Empire britannique, à Baddeck, Nouvelle-Écosse. ¶ La *Loi sur le ministère du Travail* établit un portefeuille séparé du Cabinet pour le travail. Mackenzie King est nommé ministre du Travail; le Ministère emménage dans ses nouveaux bureaux de l'édifice Regal, à l'angle des rues O'Connor et Queen. ¶ Le Commandant Peary est le premier homme à atteindre le pôle Nord. ¶ Première cause-radiodiffusée : elle a pour thème le vote des femmes. ¶ Marconi reçoit le Prix Nobel pour les progrès de la radiotechnique.

MISFORTUNES OFTEN PUT US WISE TO
OUR OWN CARELESSNESS.
— "EYE OPENER BOB" EDWARDS

19
10

L'INTERDÉPENDANCE NOUVELLE
QU'IMPOSE L'ÉLECTRONIQUE RECRÉE LE
MONDE À L'IMAGE D'UN VILLAGE
GLOBAL. — MARSHALL MCLUHAN

Marie Curie isolates radium. ¶ France continues to lead in labour legislation, introducing the first maternity leave. ¶ Canadian Navy established. ¶ Combines Investigation Act passed to restrict unfair business practices of monopolies; its administration is transferred from Labour to Justice in 1945. ¶ First commercial sale of radios. ¶ Commercial Zeppelin airship routes operate between major German cities. ¶ Writers Leo Tolstoy and Mark Twain die.

Marie Curie isole le radium. ¶ La France reste à l'avant-garde de la législation du travail en accordant le premier congé de maternité. ¶ Établissement de la marine canadienne. ¶ Adoption de la *Loi relative aux enquêtes sur les coalitions* pour limiter les pratiques commerciales et industrielles injustes des monopoles; son administration passe du ministère du Travail à celui de la Justice en 1945. ¶ Première vente commerciale de postes de radio. ¶ Des routes commerciales sont en service entre les principales villes allemandes pour les dirigeables Zeppelin. ¶ Mort des écrivains Léon Tolstoï et Mark Twain.

I AM MYSELF AND WHAT IS AROUND
ME, AND IF I DO NOT SAVE IT, IT
SHALL NOT SAVE ME. — ORTEGA Y
GASSET

19
11

TOUT LE MONDE EST EN FAVEUR
D'ÉCONOMIES GÉNÉRALES ET DE
DÉPENSES PARTICULIÈRES. — SIR
ANTHONY EDEN

Revolution in China; child emperor abdicates and a republic is proclaimed with Sun Yat-sen as president. ¶ British police quell widespread labour violence. ¶ Canada now has 133,132 union members.



Révolution en Chine : l'empereur enfant abdique et la république est proclamée avec Sun Yat-sen comme président. ¶ La police britannique apaise la violence généralisée des travailleurs. ¶ Le Canada a maintenant 133 132 travailleurs syndiqués.

THERE ARE ONLY TWO OR THREE
HUMAN STORIES, AND THEY GO ON
REPEATING THEMSELVES AS FIERCELY AS
IF THEY HAD NEVER HAPPENED BEFORE.
— WILLIA CATHER

19
12

LES CHOSES QUE NOUS NOUS DISONS
SONT VRAIES, CE SONT NOS VISÉES
TORTUEUSES, NOS CHOIX DE MOTS QUI
LES RENDENT CRIMINELLES. — MARGARET
ATWOOD

The *Titanic*, declared unsinkable, strikes an iceberg off Newfoundland and sinks on its maiden voyage; 1,513 die. ¶ SOS adopted as universal distress signal. ¶ *Labour Organization in Canada* first published. ¶ Labour Department opens its first regional office, in Vancouver. ¶ Vitamins are identified as vital components of food. ¶ Norwegian explorer Roald Amundsen beats Captain Scott in race to the South Pole.

Le *Titanic*, qu'on disait insubmersible, heurte un iceberg au large de Terre-Neuve et coule lors de sa traversée inaugurale, causant 1 513 pertes de vie. ¶ SOS est adopté comme signal de détresse universel. ¶ Première parution de *Labour Organization in Canada*. ¶ Le ministère du Travail ouvre son premier bureau régional à Vancouver. ¶ Les vitamines sont reconnues comme des composantes vitales des aliments. ¶ L'explorateur norvégien Roald Amundsen bat le capitaine Scott dans la course au pôle Sud.

TRUE SCIENCE TEACHES, ABOVE ALL,
TO DOUBT AND BE IGNORANT.
— MIGUEL DE UNAMUNO

19
13

L'INDIVIDUALISME EST COMME LE VENT
QUI ANIME UN BRASIER, MAIS QUI
ÉTEINT UNE CHANDELLE.

— ÉTIENNE PARENT

Britain introduces health insurance system.
¶ The first ship passes through the Panama Canal. ¶ Zipper perfected. ¶ Albert Schweitzer opens his hospital in Africa. ¶ Charlie Chaplin stars in his first film.

La Grande-Bretagne introduit le régime de l'assurance-maladie. ¶ Un premier navire traverse le canal de Panama. ¶ La fermeture éclair est mise au point. ¶ Albert Schweitzer ouvre son hôpital en Afrique. ¶ Charlie Chaplin tourne son premier film.



CHARLIE CHAPLIN

IF DEMOCRACY IS RIGHT, WOMEN
SHOULD HAVE IT. IF IT ISN'T, MEN
SHOULDN'T. — MAY CLENDENAN

19
14

JE NE SUIS PAS ANTI-AMÉRICAIN, MAIS
SIMPLEMENT PRO-CANADIEN. — JOHN
DIEFENBAKER

Austrian Archduke Ferdinand is assassinated, setting off a crisis that leads to the First World War. When Germany declares war and invades France, Britain comes to the aid of its ally. Canada, as part of the Empire, is automatically at war; the government passes the War Measures Act.

L'assassinat de l'archiduc Ferdinand d'Autriche déclenche une crise qui mène à la Première Guerre mondiale. Quand l'Allemagne déclare la guerre et envahit la France, la Grande-Bretagne se porte au secours de son alliée. Le Canada, en tant que membre de l'Empire, se trouve automatiquement en guerre; le gouvernement passe la *Loi des mesures de guerre*.

TO YOU FROM FAILING HANDS WE
THROW THE TORCH; BE YOURS TO
HOLD IT HIGH. — JOHN MCCRAE

19
15

QUELS MISÉRABLES NOUS SERIONS, SI
NOUS N'ÉTIONS PAS FIERS DE NOS
ANCÊTRES ! — LAURE CONAN

Germany first to use poison gas in battle; Canadian troops are gassed at Ypres, France. ¶ Thousands of British Empire troops killed in defeat at Gallipoli. ¶ U.S. Congress rejects Bill for Women's Suffrage. ¶ Sonar invented to help ships detect and avoid icebergs. ¶ First trans-Atlantic radio-telephone transmission.

L'Allemagne est le premier pays à utiliser les gaz toxiques au combat; les troupes canadiennes sont gazées à Ypres, en France. ¶ Des milliers de soldats des troupes de l'Empire britannique sont tués dans la défaite de Gallipoli. ¶ Le Congrès américain rejette le projet de loi sur le vote des femmes. ¶ Invention du sonar pour aider les navires à détecter et à éviter les icebergs. ¶ Première transmission transatlantique par radiotéléphone.

THE RAILWAY FOUND CANADA SCARCELY A GEOGRAPHIC EXPRESSION AND MADE IT A NATION. — O.D. SKELTON

19
16

N'ÉTEINS PAS LE BRANDON QUI FUME SI TU N'AS FEUX QUI MIEUX ÉCLAIRENT. — HENRIK IBSEN

Casualties in Battle of Verdun estimated at 600,000; over one million die in Battle of the Somme. ¶ Germans raid Paris with Zeppelins. ¶ Irish uprising against British rulers fails, but Irish Free State will be established in 1922. ¶ First radio direction-finding beacons used for navigation at sea. ¶ Canadian munitions industry brought under Industrial Disputes Investigation Act. ¶ Writer Henry James dies.



On estime à 600 000 le nombre de ceux qui sont morts dans la bataille de Verdun; plus d'un million meurent dans la bataille de la Somme. ¶ Les Allemands font un raid sur Paris avec leurs Zeppelins. ¶ Le soulèvement

CANADA'S
PARLIAMENT
BUILDING
DESTROYED BY
FIRE

LE PARLEMENT
CANADIEN EST
DETRUIT PAR
LE FEU

irlandais contre les dirigeants britanniques échoue, mais l'État libre d'Irlande sera établi en 1922. ¶ Les premiers radiogoniomètres sont utilisés en navigation maritime. ¶ L'industrie canadienne des munitions est placée sous l'autorité de la Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels. ¶ Mort de l'écrivain Henry James.

LAST CENTURY MADE THE WORLD A NEIGHBOURHOOD; THIS CENTURY MUST MAKE IT A BROTHERHOOD. — J.S. WOODSWORTH

19
17

IL Y A TROIS BONNES CHOSES DANS LE MONDE : LE TRAVAIL, LE TRAVAIL, LE TRAVAIL. ET C'EST UN PARESSEUX QUI VOUS LE DIT. — FÉLIX LECLERC

U.S. enters the war against Germany. ¶ Canadian troops capture Vimy Ridge, Passchendaele. At home, the government faces crisis over conscription. ¶ Revolution in Russia; Czar Nicholas II abdicates and Lenin's Communist Party takes power. ¶ Munition ship explodes in Halifax harbour, destroying much of the city. ¶ Artists Degas, Rodin and Tom Thomson die.

Les É.-U. entrent en guerre contre l'Allemagne. ¶ Les troupes canadiennes s'emparent de la crête de Vimy et de Passchendaele. Au pays, le gouvernement fait face à une crise à propos de la conscription. ¶ Révolution en Russie : le tsar Nicolas II abdique et le parti communiste de Lénine prend le pouvoir. ¶ Un navire chargé de munitions explose dans le port de Halifax et détruit la ville en grande partie. ¶ Mort des artistes Degas, Rodin et Tom Thomson.

INDUSTRY EXISTS FOR THE SAKE OF HUMANITY, NOT HUMANITY FOR THE SAKE OF INDUSTRY. — W.L. MACKENZIE KING

19
18

DANS UN PAYS TRANQUILLE NOUS AVONS REÇU LA PASSION DU MONDE, ÉPÉE NUE SUR NOS DEUX MAINS POSÉE. — ANNE HÉBERT

Russia, in the midst of civil war, surrenders to Germany. ¶ British women over 30 win right to vote. ¶ 21 million die in world flu epidemic. ¶ Max Planck wins Nobel Prize for quantum theory.

Aux prises avec la guerre civile, la Russie se rend à l'Allemagne. ¶ En Grande-Bretagne, les femmes âgées de plus de 30 ans obtiennent le droit de vote. ¶ L'épidémie mondiale de la grippe fait 21 millions de morts. ¶ Max Planck reçoit le Prix Nobel pour la théorie des quanta.

GERMANY
SURRENDERS TO
ALLIES;
NOVEMBER 11

L'ALLEMAGNE SE
REND AUX ALLIÉS
LE 11 NOVEMBRE



WOMEN VOTE
FOR FIRST TIME
IN CANADIAN
ELECTION

LES FEMMES
VOTENT POUR LA
PREMIÈRE FOIS
AU CANADA

THE MAKING OF PEACE IS IN FACT MORE DIFFICULT THAN HAS BEEN THE WINNING OF THE WAR. — JOHN W. DAFOE

19
19

LA SEULE FAÇON DE DÉFENDRE SES IDÉES ET SES PRINCIPES EST DE LES FAIRE CONNAÎTRE. — SIR WILFRID LAURIER

Labour Minister Gideon Decker and DM attend first International Labour Conference in Washington. ¶ Winnipeg General Strike: 27,000 workers strike to defend collective bargaining rights. Police end the strike after six weeks and lay charges, but it pushes organized labour toward political action to achieve its aims. ¶ First non-stop trans-Atlantic airplane flight; first trans-Atlantic airship flight. ¶ Sir Wilfrid Laurier, Theodore Roosevelt and artist Auguste Renoir die.

Le ministre du Travail, Gideon Decker, et le sous-ministre assistent à la première conférence internationale du travail à Washington. ¶ Grève générale à Winnipeg : 27 000 travailleurs font la grève pour défendre leur droit à la négociation collective. La police met fin à la grève après six semaines et porte des accusations, poussant ainsi le mouvement syndical à recourir à l'action politique pour parvenir à ses fins. ¶ Premier vol transatlantique sans escale à bord d'un avion; premier vol transatlantique d'un dirigeable. ¶ Mort de Sir Wilfrid Laurier, de Theodore Roosevelt et du peintre Auguste Renoir.

HUMAN HISTORY BECOMES MORE AND MORE A RACE BETWEEN EDUCATION AND CATASTROPHE. — H.G. WELLS

19
20

LA VÉRITÉ ET LA JUSTICE SONT SOUVERAINES, CAR ELLES SEULES ASSURENT LA GRANDEUR DES NATIONS. — ÉMILE ZOLA

Red Army wins civil war in the Soviet Union. ¶ German Nazi Party formed. ¶ US women win right to vote. ¶ Electric arc welding introduced to shipyards. ¶ Pipe-smoking linked to lip cancer.

L'Armée rouge gagne la guerre civile en Union soviétique. ¶ Formation du parti nazi en Allemagne. ¶ Aux É.-U., les femmes obtiennent le droit de vote. ¶ Introduction de la soudure à l'arc électrique dans les chantiers navals. ¶ On découvre un lien entre l'habitude de fumer la pipe et le cancer des lèvres.

THE HIGHEST AND BEST FORM OF EFFICIENCY IS THE SPONTANEOUS COOPERATION OF A FREE PEOPLE. — WOODROW WILSON

19
21

MON PÈRE, UN BRAVE HOMME, ME DISAIT : « NE PERDS JAMAIS TON IGNORANCE; TU NE POURRAS PAS LA REMPLACER. » — ERICH MARIA REMARQUE

Arab states of Iraq, Kuwait, Syria Transjordan, Lebanon created by France and Britain from former colonies. ¶ Mackenzie King elected Prime Minister of Canada. ¶ Labour Department publishes first annual report on wages, hours of work. ¶ Bluenose launched. ¶ BBC given monopoly of radio broadcasting in Britain. ¶ Tetraethyl lead added to gasoline to prevent engine knocking. ¶ Albert Einstein wins Nobel Prize for photoelectric theory. ¶ Tenor Enrico Caruso dies.

La France et la Grande-Bretagne forment les états arabes de l'Iraq, du Koweït, de la Syrie transjordanienne et du Liban à partir de leurs anciennes colonies. ¶ Mackenzie King est élu premier ministre du Canada. ¶ Le ministère du Travail publie son premier rapport annuel sur les salaires et les heures de travail. ¶ Lancement du Bluenose. ¶ En Grande-Bretagne, la BBC obtient le monopole de la radiodiffusion. ¶ On ajoute du tétraéthylplomb à l'essence pour prévenir les cognements du moteur. ¶ Albert Einstein reçoit le Prix Nobel pour sa théorie de la photoélectricité. ¶ Mort du ténor Enrico Caruso.

AGNES
MACPHAIL
BECOMES
CANADA'S FIRST
WOMAN MP

AGNES
MACPHAIL EST
ÉLUE PREMIÈRE
DÉPUTÉE DU
CANADA



THE GREATEST TASK BEFORE CIVILIZATION AT PRESENT IS TO MAKE MACHINES WHAT THEY OUGHT TO BE, THE SLAVES, INSTEAD OF THE MASTERS OF MEN. — HAVELOCK ELLIS

Mussolini's Fascist Party takes power in Italy. ¶ Gandhi jailed for civil disobedience. ¶ Dr. Frederick Banting and colleagues win Nobel Prize for discovery of insulin. ¶ Vitamin D shown to be important for strong bones and prevention of rickets. ¶ Tuberculosis vaccine introduced. ¶ Writer Marcel Proust dies.

19
22

ON ME DEMANDAIT L'AUTRE JOUR : « QU'EST-CE QUE VOUS FAITES? — JE M'AMUSE À VIEILLIR, RÉPONDIS-JE. C'EST UNE OCCUPATION DE TOUS LES INSTANTS. » — PAUL LÉAUTAUD

Le parti fasciste de Mussolini s'empare du pouvoir en Italie. ¶ Gandhi est emprisonné pour désobéissance civile. ¶ Le Dr Frederick Banting et ses collègues reçoivent le Prix Nobel pour la découverte de l'insuline. ¶ On démontre que la vitamine D est importante pour fortifier les os du squelette et prévenir le rachitisme. ¶ Introduction du vaccin contre la tuberculose. ¶ Mort de l'écrivain Marcel Proust.



WORLD'S
LARGEST
HYDROELECTRIC
POWER STATION
BUILT AT
NIAGARA FALLS,
ONTARIO

THE PROMISED LAND ALWAYS LIES ON THE OTHER SIDE OF A WILDERNESS. — HAVELOCK ELLIS

Vaccines for tetanus and whooping cough developed. ¶ First talkies shown commercially; first home movie cameras sold. ¶ First welded steel bridge built, in Toronto. ¶ Writer Katherine Mansfield dies.

19
23

JE NE CHERCHE PAS, JE TROUVE. — PABLO PICASSO

Mise au point des vaccins contre le tétanos et la toux aspirante (de la coqueluche). ¶ Projection commerciale des premiers films parlants; premières caméras familiales sur le marché. ¶ À Toronto, construction du premier pont en acier soudé. ¶ Mort de l'écrivain Katherine Mansfield.

LA PLUS GRANDE
CENTRALE
D'ÉNERGIE
HYDROÉLECTRIQUE
DU MONDE EST
CONSTRUITE À
NIAGARA FALLS,
EN ONTARIO

WHEN WOMEN HAVE A VOICE IN NATIONAL AND INTERNATIONAL AFFAIRS, WARS WILL CEASE FOREVER. — AUGUSTA STOWE-GULLEN

Britain elects first Labour government; it lasts less than one year. ¶ First trans-Atlantic radio transmission of a photograph. ¶ Gandhi, in prison for civil disobedience, fasts to end riots between Hindus and Moslems. ¶ Lenin and Woodrow Wilson die, as well as writers Joseph Conrad and Franz Kafka.

19
24

LA MEILLEURE FAÇON DE CONSERVER L'AMITIÉ DE NOS VOISINS AMÉRICAINS EST DE PRÉSERVER NOTRE INDÉPENDANCE. — SIR WILFRID LAURIER

La Grande-Bretagne élit son premier gouvernement travailliste, qui dure moins d'une année. ¶ Première transmission transatlantique d'une photographie par radio. ¶ Gandhi, en prison pour désobéissance civile, jeûne pour faire cesser les émeutes entre hindous et musulmans. ¶ Mort de Lénine, de Woodrow Wilson et des écrivains Joseph Conrad et Franz Kafka.

I DO NOT WANT TO BE THE ANGEL OF ANY HOME; I WANT FOR MYSELF WHAT I WANT FOR OTHER WOMEN, ABSOLUTE EQUALITY. — AGNES MACPHAIL

19
25

LE TRAVAIL, C'EST TOUT CE QUE L'ON EST OBLIGÉ DE FAIRE; LE JEU, C'EST TOUT CE QU'ON FAIT SANS Y ÊTRE OBLIGÉ. — MARK TWAIN

Locarno Conference discusses post-war German borders. ¶ British Privy Council decision clarifies the division of jurisdiction between Canada's provinces and federal government; most labour legislation declared to be in provincial jurisdiction. ¶ Canadian Edward S. Rogers develops the alternating current radio tube. ¶ Imperial Airways offers first in-flight movies. ¶ Medical advances include successful bone grafts and surgical repair of detached retina. ¶ Sun Yat-sen dies.

À la Conférence de Locarno, les discussions portent sur les frontières allemandes de l'après-guerre. ¶ Une décision du Conseil privé britannique clarifie la division des compétences entre les provinces du Canada et le gouvernement fédéral; la plupart des lois relatives au travail sont déclarées de compétence provinciale. ¶ Le Canadien Edward S. Rogers met au point les tubes de radio à courant alternatif. ¶ Imperial Airways est la première compagnie à projeter des films en cours de vol. ¶ La médecine réussit la greffe des os et la réparation chirurgicale du décollement de la rétine. ¶ Mort de Sun Yat-sen.

JOHN LOGIE
BAIRD
DEMONSTRATES
FIRST TELEVISION

JOHN LOGIE
BAIRD FAIT LA
DÉMONSTRATION
DE LA PREMIÈRE
TÉLÉVISION

THE YOUNG MAN WHO HAS NOT WEPT IS A SAVAGE, AND THE OLD MAN WHO WILL NOT LAUGH IS A FOOL.

— GEORGE SANTAYANA

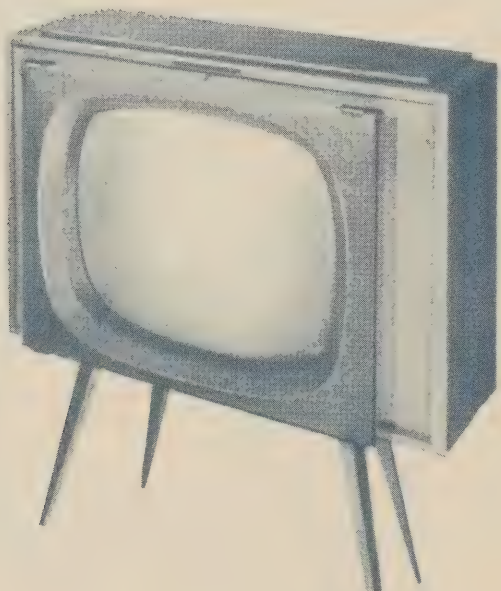
19
26

LE GÉNIE EST FAIT DE UN POUR CENT D'INSPIRATION ET DE QUATRE-VINGT-DIX-NEUF POUR CENT DE TRANSPIRATION. — THOMAS ALVA EDISON

General strike in Britain. ¶ Mussolini outlaws strikes in Italy. ¶ Imperial Conference defines British dominions, including Canada, as autonomous. ¶

King-Byng constitutional crisis leads to greater recognition of Canadian sovereignty. ¶ Artist Claude Monet and actor Rudolph Valentino die.

Grève générale en Grande-Bretagne. ¶ Mussolini déclare les grèves illégales en Italie. ¶ La Conférence impériale définit les dominions britanniques, dont le Canada, comme des États autonomes. ¶ La crise constitutionnelle King-Byng aboutit à une plus grande reconnaissance de la souveraineté canadienne. ¶ Mort du peintre Claude Monet et de l'acteur Rudolph Valentino.



CHARLES
LINDBERGH
BECOMES AN
OVERNIGHT
CELEBRITY BY
MAKING THE
FIRST NON-STOP
SOLO TRANS-
ATLANTIC FLIGHT

THE WAY TO GET THINGS OUT OF A GOVERNMENT IS TO BACK THEM TO THE WALL, PUT YOUR HANDS TO THEIR THROATS, AND YOU WILL GET ALL THEY HAVE. — AGNES MACPHAIL

19
27

L'EMPLOYEUR MET SON ARGENT DANS LES AFFAIRES ET L'OUVRIER Y MET SA VIE. LE SECOND A TOUT AUTANT LE DROIT QUE LE PREMIER DE DIRIGER CES AFFAIRES. — CLARENCE DARROW

Civil war and anti-foreigner riots in China. ¶ First coast-to-coast radio broadcast in Canada. ¶ Old Age Pensions Act enacted; administered by Labour Department until transferred to Finance in 1935. ¶ First commercial trans-Atlantic telephone service. ¶ First iron lung made.

En Chine, guerre civile et émeutes dirigées contre les étrangers. ¶ Au Canada, première émission radiophonique diffusée d'un océan à l'autre. ¶ Adoption de la *Loi sur les pensions de vieillesse*, loi administrée par le ministère du Travail jusqu'à ce qu'elle relève du ministère des Finances en 1935. ¶ Premier service téléphonique transatlantique commercial. ¶ Fabrication du premier poumon de fer.

CHARLES
LINDBERGH
CONNAÎT LA
GLOIRE DU JOUR
AU LENDEMAIN EN
RÉUSSISSANT LE
PREMIER VOL
TRANSATLANTIQUE
SOLAIRE SANS
ESCALE

I DON'T WANT MY CHILDREN AND SONS-IN-LAW TO BE RICH. BUT I WANT THEM TO SHOW ME TO MY SATISFACTION THAT THEY CAN MAKE THEIR DAILY BREAD. — FREDERICK PHILIP GROVE

19
28

QUAND DIEU EUT CRÉÉ LE SERPENT À SONNETTES, LE VAMPIRE, LE CRAPAUD, IL LUI RESTAIT QUELQUE BOUE HIDEUSE DONT IL FIT LE BRISEUR DE GRÈVES.
— JACK LONDON

Kellogg-Briand Pact renounces wars of aggression. ¶ Voting age for British women reduced from 30 to 21. ¶ Baird designs first video disc, makes first trans-Atlantic telecast. Televisions go on sale in U.S. ¶ Graf Zeppelin makes first trans-Atlantic airship flight. ¶ Alexander Fleming discovers the "wonder drug" penicillin.

En vertu du pacte Briand-Kellog, les nations renoncent aux guerres d'agression. ¶ En Grande-Bretagne, les femmes peuvent voter à l'âge de 21 ans au lieu de celui de 30 ans. ¶ Baird conçoit le premier disque vidéo et diffuse la première émission télévisée trans-atlantique. Les téléviseurs sont sur le marché aux É.-U. ¶ Graf Zeppelin fait le premier vol transatlantique en dirigeable. ¶ Alexander Fleming découvre le «remède merveille», la pénicilline.



AFTER ALL, WORK IS THE ONLY THING IN LIFE THAT BRINGS HAPPINESS.
— SIR FREDERICK BANTING

19
29

LA SEULE CHOSE QUE NOUS AYONS À CRAINDRE EST LA CRAINTE ELLE-MÊME.
— FRANKLIN DELANO ROOSEVELT

Britain's Privy Council overturns decision of Canadian courts and declares that women are "persons" and can hold office. ¶ Nazi Party gains mass following with rallies in Nuremberg. ¶ First colour television transmission. ¶ First car radio. ¶ First electroencephalogram helps in treatment of epilepsy and brain damage.

Le Conseil privé de Londres renverse la décision des tribunaux canadiens et déclare que les femmes sont des «personnes» et peuvent donc exercer des fonctions publiques. ¶ Le parti nazi gagne l'adhésion des masses avec ses rassemblements à Nuremberg. ¶ Première émission de la télévision en couleur. ¶ Premier appareil radio d'auto. ¶ Pour la première fois, l'encéphalogramme sert au traitement de l'épilepsie et des lésions cérébrales.

THE PRESENT DOMINION EMERGED NOT IN SPITE OF GEOGRAPHY BUT BECAUSE OF IT. — HAROLD A. INNIS

19
30

POUR ÊTRE GRAND, IL FAUT QUATRE-VINGT-DIX-NEUF POUR CENT DE TRAVAIL. — WILLIAM FAULKNER

Gandhi leads salt march to assert Indian independence from Britain. ¶ Soviet troops kill 200 strikers in Odessa. ¶ Fair Wages and Eight-Hour Day Act limits working hours to enable workers "to discharge their duties to their families and to the community." ¶ The Unemployment Relief Act is passed to temporarily help provinces and municipalities cope with unemployment, which will reach 25 percent by 1933. ¶ Early computer, the differential analyzer, built in U.S.A. ¶ Writers D.H. Lawrence and Arthur Conan Doyle die.

Gandhi prend la tête de la marche du sel pour affirmer l'indépendance de l'Inde par rapport à la Grande-Bretagne. ¶ Les troupes soviétiques tuent 200 grévistes à Odessa. ¶ La *Loi des salaires équitables et de la journée de huit heures* limite les heures de travail pour «que les travailleurs soient capables de s'acquitter de leurs devoirs envers leur famille et leur communauté au sens large.» ¶ La *Loi remédiant au chômage* est adoptée pour aider temporairement les provinces et les municipalités à faire face au chômage, qui atteindra 25 p. 100 en 1933. ¶ Construction aux É.-U. du premier ordinateur, l'analyseur différentiel. ¶ Mort des écrivains D.H. Lawrence et Arthur Conan Doyle.

IT IS HUMAN NATURE TO WORK HARD-
ER AT A PRICE. — R.O. SWEZEY

19
31

ON PEUT TROMPER TOUT LE MONDE,
MAIS PAS LA VÉRITÉ! — MAXIME
GORKI

EMPIRE STATE
BUILDING,
WORLD'S
TALLEST,
COMPLETED IN
NEW YORK

Statute of Westminster grants Canada and other dominions effective independence from Britain. ¶ Eight million unemployed in U.S., six million in Germany, nearly three million in Britain. ¶ First regular TV transmissions in Moscow and U.S.A. ¶ Heavy water, an isotope of hydrogen, is discovered; it will prove useful in nuclear reactors. ¶ Freon first made for use in refrigerators. ¶ Inventor Thomas Edison and dancer Anna Pavlova die.

La Loi de Westminster accorde au Canada et aux autres dominions leur indépendance réelle de la Grande-Bretagne. ¶ Les chômeurs sont au nombre de huit millions aux É.-U., de six millions en Allemagne, de près de trois millions en Grande-Bretagne. ¶ Premières transmissions régulières de télévision à Moscou et aux É.-U. ¶ Découverte de l'eau lourde, qui est un isotope de l'hydrogène : elle se révélera utile dans les réacteurs nucléaires. ¶ Le fréon est d'abord produit pour être utilisé dans les réfrigérateurs. ¶ Mort de l'inventeur Thomas Edison et de la danseuse de ballet Anna Pavlova.

L'EMPIRE STATE
BUILDING, LE
PLUS HAUT DU
MONDE, EST
ACHEVÉ À NEW
YORK

I KNOW ONLY THAT WHAT IS MORAL IS
WHAT YOU FEEL GOOD AFTER AND
WHAT IS IMMORAL IS WHAT YOU FEEL
BAD AFTER. — ERNEST HEMINGWAY

19
32

JE N'AIME PAS LE TRAVAIL, NUL NE
L'AIME; MAIS J'AIME CE QUI EST DANS
LE TRAVAIL L'OCCASION DE SE DÉCOU-
VRIR SOI-MÊME. — JOSEPH CONRAD

Ottawa Agreements restrict international trade, leading to deepening of the Depression. U.S. unemployment reaches 17 million. ¶ National Hunger March in London. In Canada, the Cooperative Commonwealth Federation is founded. ¶ Senator Gideon Robertson retires as Labour Minister, becomes the first Canadian President of the International Labour Conference. ¶ First practical cyclotron is built to explore atomic structure. Scientists first split the atom. James Chadwick discovers the neutron.

Les accords d'Ottawa limitent le commerce international, aggravant ainsi la dépression. Aux É.-U., le chômage frappe 17 millions de travailleurs. ¶ Marche nationale de la faim à Londres. Au Canada, fondation de la Cooperative Commonwealth Federation. ¶ Le sénateur Gideon Robertson se retire comme ministre du Travail et devient le premier président canadien de la Conférence internationale du travail. ¶ Construction du premier cyclotron pratique qui servira à étudier la structure de l'atome. Les scientifiques pratiquent la première fission de l'atome. James Chadwick découvre le neutron.

WE CANNOT CONTROL ATOMIC ENER-
GY TO AN EXTENT WHICH WOULD BE
OF ANY VALUE COMMERCIALY, AND I
BELIEVE WE ARE NOT LIKELY EVER TO BE
ABLE TO DO SO. — ERNEST RUTHERFORD

19
33

LA MÉDIOCRITÉ NE CONNAÎT RIEN QUI
LUI SOIT SUPÉRIEUR, MAIS LE TALENT
RECONNAÎT INSTANTANÉMENT LE
GÉNIE. — SIR ARTHUR CONAN DOYLE

Hitler named Chancellor of Germany and immediately seeks government power to ban public meetings and control the press. The Reichstag, German parliament, is burned, and book-burnings become a symbol of the loss of intellectual freedom. Germany quits the League of Nations and bans all parties except Nazis. Persecution of Jews begins. ¶ President Roosevelt's New Deal brings social and economic reform in U.S. ¶ Radio broadcasts by Roosevelt, Hitler, Alberta's William Aberhart show the political potential of mass communications. ¶ Seven million die in Ukraine famine.

Hitler est nommé chancelier de l'Allemagne et cherche aussitôt à s'emparer du pouvoir pour interdire les réunions publiques et contrôler la presse. Le Reichstag, le parlement allemand, est incendié et les autodafés de livres deviennent le symbole de la perte de la liberté intellectuelle. L'Allemagne abandonne la Ligue des nations et interdit tous les partis politiques à l'exception du parti nazi. Début de la persécution des Juifs. ¶ Le *New Deal* du président Roosevelt apporte la réforme sociale et économique aux É.-U. ¶ La radiodiffusion de la voix des Roosevelt, Hitler, William Aberhart de l'Alberta illustre le potentiel politique des communications de masse. ¶ En Ukraine, la famine cause sept millions de morts.

U.S. POSTAGE
6c

THEODORE
ROOSEVELT

CAPITAL IS THE LABOUR OF YESTERDAY
AND LABOUR IS THE CAPITAL OF
TOMORROW. — MAURICE DUPLESSIS

19
34

JE N'AI RIEN À OFFRIR QUE DU SANG,
DU LABEUR, DES LARMES ET DE LA
SUEUR. — SIR WINSTON CHURCHILL

Mao Tse-tung leads Communist troops on Long March to escape defeat in Chinese civil war. They will rebuild and eventually return to seize power. ¶ U.S. joins the ILO; Soviet Union joins the League of Nations. ¶ Marie Curie dies.

Mao Tsé-toung dirige la longue marche des troupes communistes pour échapper à la défaite dans le sud du pays au cours de la guerre civile. Lui et ses partisans vont reconstruire une armée populaire et retourner dans le sud pour s'y emparer éventuellement du pouvoir. ¶ Les É.-U. deviennent membre de l'Organisation internationale du travail; l'Union soviétique se joint à la Ligue des nations. ¶ Mort de Marie Curie.

I GOT PLENTY OF NOTHIN'
AND NOTHIN'S PLENTY FOR ME.
— IRA GERSHWIN

19
35

IL Y A DANS LES HOMMES PLUS DE
CHOSSES À ADMIRER QUE DE CHOSSES À
MÉPRISER. — ALBERT CAMUS

Nuremberg Laws suppress Jews in Germany. Rejecting disarmament clause of Treaty of Versailles, Germany establishes an air force (Luftwaffe). ¶ The Fair Wages and Hours of Labour Act replaces and extends application of the Fair Wages and Eight-Hour Day Act. ¶ Radar, developed in Britain, detects airplane at 10 miles. ¶ Nylon is patented.

Les lois de Nuremberg sévissent contre les Juifs en Allemagne. L'Allemagne rejette la clause de désarmement du Traité de Versailles et crée une armée de l'air (Luftwaffe). ¶ La *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* remplace la *Loi des salaires équitables et de la journée de huit heures* et en étend l'application. ¶ La Grande-Bretagne met au point le radar, qui détecte les avions à 10 milles de distance. ¶ Le nylon est breveté.



DEMONSTRATION
IN BERLIN
AGAINST TREATY
OF VERSAILLES

MANIFESTATION
À BERLIN CONTRE
LE TRAITÉ DE
VERSAILLES

IF SOME COUNTRIES HAVE TOO MUCH
HISTORY, WE HAVE TOO MUCH GEOGRAPHY. — W.L. MACKENZIE KING

19
36

LE TALENT SANS GÉNIE EST PEU DE
CHOSE. LE GÉNIE SANS TALENT N'EST
RIEN. — PAUL VALÉRY

Civil war in Spain: General Franco, aided by Germany and Italy, leads rebellion against republican government. ¶ Germany occupies the Rhineland, allies with Italy and Japan. ¶ Moscow show trials condemn leading Communists to death. ¶ Canadian Broadcasting Corporation established. ¶ In Canada, the first Unemployment Relief and Assistance Act is passed. The National Employment Commission is appointed to review the situation; its report in 1938 will recommend a federal unemployment insurance plan. ¶ First practical helicopter and first fluorescent tube light developed. ¶ Writers Rudyard Kipling, Maxim Gorki and Federico Garcia Lorca die.

Guerre civile en Espagne : le général Franco, avec l'aide de l'Allemagne et de l'Italie, dirige la rébellion contre le gouvernement républicain. ¶ L'Allemagne occupe la Rhénanie et s'allie à l'Italie et au Japon. ¶ À Moscou, des simulacres de procès se terminent par la condamnation à mort de chefs de file communistes. ¶ La Société Radio-Canada est créée. ¶ Au Canada, la première *Loi sur l'assistance-chômage* est adoptée. La Commission nationale de l'emploi est nommée pour examiner la situation; dans son rapport de 1938, elle recommandera un régime fédéral d'assurance-chômage. ¶ Mise au point du premier hélicoptère pratique et du premier tube d'éclairage fluorescent. ¶ Mort des écrivains Rudyard Kipling, Maxime Gorki et Federico Garcia Lorca.

I WOULD RATHER BE A MEMBER OF THE BOARD OF GOVERNORS OF THE CBC THAN OF THE LARGEST UNIVERSITY IN THE COUNTRY BECAUSE IT HAS THE GREATEST STUDENT BODY, THE LOWEST FEES, AND THE EASIEST ENTRANCE EXAMS. — NELLIE McCLUNG

19
37

SI LES ANGES POUVIENT NOUS SARVIR DU FRICOT AU PETIT-NOIR ET DE LA TARTE AU COCONUT FAITE AU MAGASIN, ET SI DJEU-LE-PÈRE EN PARSOUNE POUVAIT S'EN VENIR CALER LA DANSE LE SAMEDI SOÛÈRE, ÇA SERAIT POINT DE REFUS. POUR UN PARADIS COUME ÇA, JE RECHIGNERIONS PAS DEVANT LA MORT... — ANTONINE MAILLET

Japan invades China. ¶ Hydrogen-filled German airship Hindenburg explodes on arrival in U.S.; the tragedy spells the end

of large-scale use of airships for transport. ¶ Italy quits the League of Nations. ¶ Radio pioneer Marconi and composers Maurice Ravel and George Gershwin die.



Le Japon envahit la Chine. ¶ Le dirigeable Hindenburg gonflé à l'hydrogène explose à son arrivée aux É.-U. : cette tragédie marque la fin de l'utilisation sur grande échelle des dirigeables pour le transport. ¶ L'Italie abandonne la Ligue des Nations. ¶ Mort du pionnier de la radio, Marconi, et des compositeurs Maurice Ravel et George Gershwin.

TRANS-CANADA
AIR LINES
ESTABLISHED
ÉTABLISSEMENT
DE LA SOCIÉTÉ
TRANS-CANADA
AIR LINES

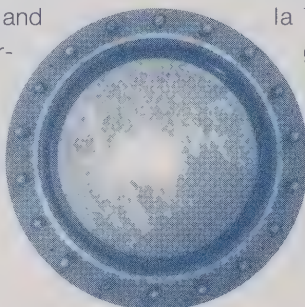
THERE IS ONLY ONE WAY TO ACHIEVE HAPPINESS ON THIS TERRESTRIAL BALL,/AND THAT IS TO HAVE EITHER A CLEAR CONSCIENCE, OR NONE AT ALL. — OGDEN NASH

Germany annexes Austria, occupies Czechoslovakia. Synagogues and other Jewish property in Germany bombed and ransacked. ¶ First total hip-replacement operation. ¶ Ball-point pen patented.

19
38

NOUS POUVONS AISÉMENT COMMUNIQUER D'UN CONTINENT À L'AUTRE, MAIS UN HOMME NE SAIT PAS ENCORE ENTRER EN COMMUNICATION AVEC UN AUTRE HOMME. — VACLAV HAVEL

L'Allemagne annexe l'Autriche, occupe la Tchécoslovaquie. Les synagogues et autres propriétés juives d'Allemagne sont bombardées et saccagées. ¶ Première opération pour le remplacement complet d'une hanche. ¶ Le stylo-bille est breveté.



NONVIOLENCE AND TRUTH ARE INSEPARABLE AND PRESUPPOSE ONE ANOTHER. — MAHATMA GANDHI

Franco wins Spanish Civil War; Spain quits the League of Nations. ¶ Germany and Soviet Union sign non-aggression pact. Both invade Poland; Soviet Union is expelled from the League of Nations. ¶ Britain and France declare war on Germany. One week later, Canadian House of Commons also declares war. ¶ BBC closes television service to prevent transmitters being used for navigation by the enemy. ¶ First regular commercial trans-Atlantic airline service. ¶ Sigmund Freud and W.B. Yeats die.

19
39

IL Y A DEUX TYPES DE PROBLÈMES DANS LA VIE. LES POLITIQUES SONT INSOLUBLES ET LES ÉCONOMIQUES SONT INCOMPRÉHENSIBLES. — SIR ALEC DOUGLAS-HOME

Franco gagne la guerre civile espagnole; l'Espagne quitte la Ligue des nations. ¶ L'Allemagne et l'Union soviétique signent un pacte de non-agression. Les deux envahissent la Pologne; l'Union soviétique est expulsée de la Ligue des nations. ¶ La Grande-Bretagne et la France déclarent la guerre à l'Allemagne. Une semaine plus tard, la Chambre des communes du Canada déclare aussi la guerre. ¶ La BBC ferme son service de télévision pour empêcher ses émetteurs de servir à la navigation de l'ennemi. ¶ Premier service transatlantique de l'aviation commerciale. ¶ Mort de Sigmund Freud et de W.B. Yeats.

RADAR FIRST
USED FOR
AIRPLANE
NAVIGATION

LE RADAR EST
D'ABORD UTILISÉ
POUR LA
NAVIGATION
AÉRIENNE

WE DO NOT DO WHAT WE WANT AND YET WE ARE RESPONSIBLE FOR WHAT WE ARE. — JEAN-PAUL SARTRE

19
40

DES REVENANTS ! IL N'Y A PAS DE REVENANTS AU CANADA. LE PAYS EST TROP JEUNE. LES CANADIENS N'ONT PAS PEUR DES REVENANTS. — SUSANNA MOODIE

Blitzkrieg: Germany conquers Denmark, Norway, Low Countries; defeats France. French and British troops narrowly escape capture at Dunkirk. ¶ Battle of Britain: Luftwaffe bombs English cities, but the RAF repels the invaders, using radar to detect enemy aircraft. ¶ Japan occupies Indochina. ¶ Leon Trotsky assassinated. ¶ The ILO moves its headquarters from Geneva to Montreal for the duration of the war, setting up offices at McGill University. ¶ Fissionable power of uranium-235 is shown.

Guerre-éclair : l'Allemagne conquiert le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas et défait la France. Les troupes françaises et britanniques échappent de justesse à leur capture par les Allemands à Dunkerque. ¶ La bataille de l'Angleterre : la Luftwaffe bombarde les villes anglaises, mais la RAF repousse les envahisseurs en utilisant le radar pour détecter l'aviation ennemie. ¶ Le Japon occupe l'Indochine. ¶ Léon Trotsky est assassiné. ¶ L'Organisation internationale du travail (OIT) déménage son siège social de Genève à Montréal pour la durée de la guerre et établit ses bureaux à l'Université McGill. ¶ La puissance fissionable de l'uranium 235 est démontrée.



QUEBEC WOMEN
WIN THE RIGHT
TO VOTE

LES FEMMES DU
QUÉBEC
OBTIENNENT LE
DROIT DE VOTE

CANADA IS A NATION OF THE NEW WORLD. — W.L. MACKENZIE KING

19
41

L'ART A LE DON DES LANGUES.
— JAMES JOYCE

Wartime Bureau of Technical Personnel formed to assign workers to war industries; administered by the Labour Department. Canada now has 302,000 union members. ¶ Japanese launch sneak attack on Pearl Harbor; U.S. enters the war. ¶ The war effort leads to technical innovations such as the proximity radio fuse, radar television, computer advances, jet engines, and polyester fibre. Plutonium is isolated. ¶ Penicillin first used clinically. ¶ James Joyce, Virginia Woolf and Henri Bergson die.

Le Bureau du personnel technique pour le temps de la guerre est formé pour affecter les travailleurs aux industries de guerre; son administration est confiée au ministère du Travail. Le Canada a maintenant 302 000 travailleurs syndiqués. ¶ Les Japonais lancent une attaque surprise sur Pearl Harbour : les É.-U. entrent en guerre. ¶ L'effort de guerre mène à des innovations techniques telles que les moteurs à réaction et la fibre de polyester. ¶ Mort de James Joyce, de Virginia Woolf et de Henri Bergson.

DIFFICULTIES DO NOT CRUSH MEN, THEY MAKE THEM. — ARTHUR MEIGHEN

19
42

JE VEUX DE L'ARGENT SIMPLEMENT POUR ÊTRE RICHE. — JOHN LENNON

Japanese advance stopped at Midway. German advance stopped at Stalingrad. Allies counterattack in North Africa and begin bombing Germany. ¶ Labour Department administers the National Selective Service, which registers workers for essential war work, and the internment of Japanese Canadians in B.C. as "security risks." ¶ Fearing Japanese invasion, U.S. and Canada complete the Alaska Highway in eight months.

L'avance des Japonais est stoppée à Midway. L'avance allemande est stoppée à Stalingrad. Les alliés contre-attaquent en Afrique du Nord et commencent à bombarder l'Allemagne. ¶ Le ministère du Travail administre le Service sélectif national, qui enregistre les travailleurs en vue des travaux nécessaires à la guerre; il administre aussi l'internement des Canadiens japonais de la C.-B., considérés comme citoyens à risque pour la sécurité nationale. ¶ Par crainte de l'invasion japonaise, les É.-U. et le Canada terminent la route de l'Alaska en huit mois.



2000
CANADIANS
KILLED AND
CAPTURED IN
RAID ON DIEPPE

2 000
CANADIENS ONT
ÉTÉ TUÉS OU
FAITS
PRISONNIERS AU
COURS DU RAID
SUR DIEPPE

DEMOCRACY IS THE RECURRENT SUSPICION THAT MORE THAN HALF OF THE PEOPLE ARE RIGHT MORE THAN HALF OF THE TIME. — E.B. WHITE

19
43

POUVOIR S'EN ALLER CREVER LIBREMENT DE FAIM, MAIS RÉPONDRE NON À UNE VIE QUI SE SERT DE L'AMOUR, DE LA PITIÉ, DE LA FAMILLE, ET DU LOPIN DE TERRE, POUR NOUS LIER LES MAINS.
— CESARE PAVESE

ONE-THIRD OF
UNIONIZED
WORKERS ON
STRIKE IN
CANADA

Soviet victory at Stalingrad; Allies invade Italy. ¶ Churchill, Roosevelt and Mackenzie King meet at Quebec. ¶ Commissioner of Japanese Placement regulates settlement, work and education of Japanese Canadians (discontinued in 1948). ¶ First operational nuclear reactor built at Oak Ridge, Tennessee. ¶ First kidney dialysis machine built.

La Russie soviétique est victorieuse à Stalingrad; les alliés envahissent l'Italie. ¶ Churchill, Roosevelt et Mackenzie King se rencontrent à Québec. ¶ Le commissaire du placement des Japonais réglemente l'installation, le travail et l'éducation des Canadiens japonais (fonctions interrompues en 1948). ¶ Construction à Oak Ridge, Tennessee, du premier réacteur nucléaire opérationnel. ¶ Construction du premier appareil pour la dialyse du rein.

LE TIERS DES
TRAVAILLEURS
SYNDIQUÉS
SONT EN GRÈVE
AU CANADA

IN SPITE OF EVERYTHING I STILL BELIEVE THAT PEOPLE ARE REALLY GOOD AT HEART. — ANNE FRANK

19
44

VOUS NE DONNEZ QUE PEU LORSQUE VOUS DONNEZ DE VOS BIENS. C'EST LORSQUE VOUS DONNEZ DE VOUS-MÊME QUE VOUS DONNEZ RÉELLEMENT.
—KHALIL GIBRAN

D-Day: Allies invade Normandy. Allies liberate France, Belgium and Holland, advance into Germany. ¶ V-1, jet propelled flying bomb, and V-2, rocket bomb, used against London and other English cities. ¶ Warsaw ghetto uprising. ¶ U.S. invades Philippines and other Pacific islands, begins large-scale bombing of Japan. ¶ Facsimile telegraphy is used to send train orders. ¶ Artist Edvard Munch and band leader Glenn Miller die. ¶ There are now 724,000 union members in Canada.

Jour J : les alliés envahissent la Normandie. Ils libèrent la France, la Belgique et la Hollande et progressent en Allemagne. ¶ V-1, bombe volante propulsée par réaction, et V-2, bombe-fusée, sont utilisées contre Londres et d'autres villes anglaises. ¶ Soulèvement du ghetto de Varsovie. ¶ Les É.-U. envahissent les Philippines et d'autres îles du Pacifique et commencent à bombarder le Japon sur une grande échelle. ¶ La télécopie est employée pour envoyer des ordres aux trains. ¶ Mort de l'artiste Edvard Munch et du directeur de l'ensemble musical Glen Miller. ¶ Il y a maintenant 724 000 travailleurs syndiqués au Canada.

SCIENCE HAS TAUGHT US TO KILL BEFORE PHILOSOPHY HAS TAUGHT US TO THINK. — LISTER SINCLAIR

19
45

ON COMBAT LES IDÉES NUISIBLES PAR D'AUTRES IDÉES. ON COMBAT LE MENSONGE PAR LA VÉRITÉ. — WILLIAM O. DOUGLAS

After massive bombing, Germany surrenders unconditionally to Allies, who discover extermination camps. ¶ Atomic bombs are dropped on Hiroshima and Nagasaki; Japan surrenders. ¶ Allied victors divide Germany and agree on "spheres of influence" in Europe, setting the stage for the Cold War. ¶ United Nations established to guarantee international rule of law. ¶ First family allowance payments in Canada. ¶ Medical advances include mumps vaccine and water fluoridation. ¶ First computer with random access memory. ¶ Hitler, Mussolini and Roosevelt die.

Après des bombardements intenses, l'Allemagne se rend sans condition aux alliés, qui découvrent les camps d'extermination. ¶ Des bombes atomiques sont larguées sur Hiroshima et Nagasaki : le Japon se rend. ¶ Les vainqueurs alliés divisent l'Allemagne et s'entendent sur des «zones d'influence» en Europe, mettant ainsi tout en place pour la guerre froide. ¶ L'ONU est créée pour assurer le respect du droit international. ¶ Au Canada, premier versement des allocations familiales. ¶ Les progrès de la médecine comprennent le vaccin contre les oreillons, et la fluoruration de l'eau. ¶ Premier ordinateur avec mémoire vive. ¶ Mort de Hitler, de Mussolini et de Roosevelt.

WE ONLY WANT THAT WHICH IS GIVEN NATURALLY TO ALL PEOPLES OF THE WORLD, TO BE MASTERS OF OUR OWN FATE, ONLY OF OUR FATE, NOT OF OTHERS, AND IN COOPERATION AND FRIENDSHIP WITH OTHERS. — GOLDA MEIR

19
46

CRAIGNANT SANS CESSER POUR NOUS LE MOINDRE ET LE PIRE DES MALHEURS, MON PÈRE AURAIT VOULU TÔT NOUS METTRE EN GARDE CONTRE UNE TROP GRANDE ASPIRATION AU BONHEUR.
— GABRIELLE ROY

British Labour government passes National Health Act, guaranteeing universal free medical care. ¶ Labour Department administers settlement of "displaced persons" from Europe in Canada. ¶ Autoworkers' strike in Windsor, Ontario, ends with arbitration award establishing the Rand Formula for compulsory checkoff of union dues. ¶ First electronic digital computer built. ¶ Car telephones introduced.

Le gouvernement travailliste de la Grande-Bretagne passe la loi sur la santé nationale qui garantit l'universalité des soins médicaux gratuits. ¶ Le ministère du Travail administre l'installation au Canada des «personnes déplacées» en provenance de l'Europe. ¶ La grève des travailleurs de l'automobile de Windsor, Ontario, se termine sur une décision de l'arbitre qui établit la formule Rand de retenue obligatoire des cotisations syndicales. ¶ Construction du premier ordinateur électronique numérique. ¶ Introduction des téléphones d'automobile.

FREEDOM AND CONSTRAINT ARE TWO ASPECTS OF THE SAME NECESSITY, WHICH IS TO BE WHAT ONE IS AND NO OTHER. — ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

19
47

LE CANADA EST DÉLIMITÉ AU NORD PAR L'OR, À L'OUEST PAR L'ORIENT, À L'EST PAR L'HISTOIRE ET AU SUD PAR DES AMIS. — FRANCES SHELLEY WEES

Despite rioting and turmoil, India and Pakistan achieve independence from Britain. ¶ Radar first used for weather forecasting. Another application of radar, the microwave oven, goes on sale.

Malgré les émeutes et l'agitation, l'Inde et le Pakistan deviennent indépendants de la Grande-Bretagne. ¶ Le radar sert pour la première fois aux prévisions météorologiques. Une autre application du radar, le four à micro-ondes, est sur le marché.

LABOUR HAS THE RIGHT TO ORGANIZE BUT NOT TO DISORGANIZE.
— MAURICE DUPLESSIS

19
48

JE CONTINUE À CROIRE À LA BONTÉ INNÉE DE L'HOMME. — ANNE FRANK

Mahatma Gandhi is assassinated. ¶ State of Israel proclaimed. The new country repels attacks from its Arab neighbours. ¶ Korea divided into separate republics. ¶ Britain nationalizes key industries. ¶ Soviets blockade West Berlin; Allies airlift supplies to avoid giving up claim to the city. ¶ The Industrial Relations and Disputes Investigation Act establishes collective bargaining rights and the Canada Labour Relations Board. There are now 978,000 union members in Canada. ¶ The transistor is developed as an amplifying device. ¶ Mount Palomar's 200-inch reflecting telescope is installed.

Assassinat du Mahatma Gandhi. ¶ L'État d'Israël est proclamé. Le nouveau pays repousse les attaques de ses voisins arabes. ¶ La Corée est divisée en deux républiques séparées. ¶ La Grande-Bretagne nationalise des industries clés. ¶ Les Soviétiques font le blocus de Berlin-Ouest : les alliés organisent un pont aérien pour l'approvisionnement de Berlin-Ouest, marquant ainsi qu'ils ne renoncent pas à leurs droits sur cette ville. ¶ La *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail* établit le droit à la négociation collective et le Conseil canadien des relations du travail. Il y a maintenant 978 000 travailleurs syndiqués au pays. ¶ Le transistor est mis au point comme dispositif amplificateur. ¶ Installation du télescope à miroir parabolique de 200 pouces du mont Palomar.

THE WHOLE HISTORY OF THE CANADIAN NORTH CAN BE DIVIDED INTO TWO PERIODS — BEFORE AND AFTER THE AEROPLANE. — H.L. KEENLEYSIDE

19
49

ÉCRIRE EST UNE VUE DE L'ESPRIT. C'EST UN TRAVAIL INGRAT QUI MÈNE À LA SOLITUDE. — BLAISE CENDRARS

Communists defeat Chiang Kai-shek and proclaim the People's Republic of China. ¶ The North Atlantic Treaty Organization is formed. ¶ Appeal to British Privy Council is abolished; Supreme Court is now Canada's highest court of appeal.

Les communistes défont Tchang Kai-Chek et proclament la République du peuple de Chine. ¶ L'Organisation du traité de l'Atlantique Nord est formée. ¶ Abolition de l'appel au Conseil privé de Londres; la Cour suprême du Canada est maintenant la plus haute cour d'appel.



NEWFOUNDLAND
BECOMES
CANADA'S TENTH
PROVINCE

TERRE-NEUVE
DEVIENT LA
DIXIÈME
PROVINCE
CANADIENNE

I DECLINE TO ACCEPT THE END OF MAN. — WILLIAM FAULKNER

19
50

TOUS LES ANIMAUX SONT ÉGAUX, MAIS CERTAINS SONT PLUS ÉGAUX QUE D'AUTRES. — GEORGE ORWELL

Communist North Korea invades the south; United Nations sends troops. Though the UN force is mainly American, Canadian troops fight in the Korean War. ¶ Anti-apartheid riots in South Africa. ¶ The first credit card is introduced: Diner's Club. ¶ Writers George Bernard Shaw and George Orwell die.

La Corée du Nord communiste envahit la Corée du Sud; l'ONU dépêche des troupes. Même si l'armée de l'ONU est surtout américaine, des troupes canadiennes prennent part à la guerre de Corée. ¶ Émeutes anti-apartheid en Afrique du Sud. ¶ Introduction de la première carte de crédit, celle du *Diner's Club*. ¶ Mort des écrivains George Bernard Shaw et George Orwell.

WE ALWAYS UNDERVALUE WHAT WE HAVE NEVER BEEN WITHOUT. — ROBERTSON DAVIES

19
51

BALLOTTÉ, MANIPULÉ, AUTOMATISÉ, L'HOMME PERD PEU À PEU NOTION DE SON ÊTRE. — VACLAV HAVEL

South Africa disenfranchises "coloured" voters of mixed race. ¶ British spies Burgess and MacLean defect to Soviet Union. In the U.S., Julius and Ethel Rosenberg are sentenced to death for spying; Senator McCarthy's anti-communist "witch hunt" casts suspicion everywhere. ¶ UNIVAC I is the first commercially produced computer. ¶ The first atomic power reactor is built. ¶ The first cars are made with power steering.

L'Afrique du Sud prive du droit de vote les électeurs «métis» ou sang-mêlé. ¶ Les espions britanniques Burgess et MacLean passent à l'Union soviétique. Aux É.-U., Julius et Ethel Rosenberg sont condamnés à mort pour espionnage; la «chasse aux sorcières» anti-communiste du sénateur McCarthy fait partout peser des soupçons. ¶ UNIVAC I est le premier ordinateur fabriqué pour le marché. ¶ Construction du premier réacteur atomique destiné à la production d'énergie. ¶ Fabrication des premières automobiles à direction assistée.

WE ARE NOT A SPECIAL PEOPLE NOR ARE WE A CHOSEN PEOPLE. WE LIVE IN A CHOSEN LAND. — RALPH ALLEN

19
52

C'EST POUR FUIR L'IDÉE DE LA MORT QU'ON CHASSE, QU'ON TRAVAILLE, QU'ON CHERCHE À SE DISTRAIRE.

— LÉON TOLSTOÏ

First Canadian television stations begin broadcasting. ¶ First pocket-sized transistor radio made by Sony. ¶ First high-definition video recording on magnetic tape. ¶ Britain explodes atom bomb; U.S. explodes first hydrogen bomb. ¶ First major nuclear accident destroys reactor core at Chalk River, Ontario. ¶

Ghana's Kwame Nkrumah is first elected premier of a black African country. ¶ Britain's Clean Air Act passed to reduce bronchitis caused by smog; 4,000 die in London smog. ¶ First sex-change operation. ¶ Amniocentesis technique developed.



Les premières stations canadiennes de télévision commencent à diffuser. ¶ Sony fabrique le premier appareil de radio transistor de poche. ¶ Premier enregistrement vidéo à haute définition sur bande magnétique. ¶ La Grande-Bretagne fait exploser une bombe atomique; les É.-U. font exploser la première bombe à hydrogène. ¶ Le premier accident nucléaire majeur détruit le cœur du réacteur à Chalk River, en Ontario. ¶ Kwame Nkrumah du Ghana est le premier à se faire élire premier ministre d'un pays de l'Afrique noire. ¶ La Grande-Bretagne adopte la loi sur la propreté de l'air pour diminuer les cas de bronchite causée par le smog : 4 000 mortalités sont attribuées au smog. ¶ Première opération pour changer le sexe d'une personne. ¶ Mise au point de la technique de l'amniocentèse.

THERE ARE NO WHOLE TRUTHS; ALL TRUTHS ARE HALF-TRUTHS. IT IS TRYING TO TREAT THEM AS WHOLE TRUTHS THAT PLAYS THE DEVIL.

— ALFRED NORTH WHITEHEAD

19
53

NE DEMANDEZ PAS CE QUE VOTRE PAYS PEUT FAIRE POUR VOUS. DEMANDEZ CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE POUR VOTRE PAYS.

— JOHN F. KENNEDY

Canada Fair Employment Practices Act outlaws discrimination on basis of "race, colour, religion, or national origin." ¶ Korean War ends. ¶ First successful open-heart surgery. ¶ Salk anti-polio vaccine is successfully tested. ¶ First breeder nuclear reactor uses more plentiful uranium-238 as fuel. ¶ Polyester fibre becomes commercially available.

La Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi interdit la discrimination en raison «de la race, de la couleur, de la religion ou de l'origine nationale». ¶ Fin de la guerre de Corée. ¶ Première opération à cœur ouvert qui est réussie. ¶ Le vaccin Salk contre la poliomyélite subit le test avec succès. ¶ Le premier surgénérateur nucléaire utilise comme carburant l'uranium 238, qui est plus abondant. ¶ La fibre de polyester devient disponible sur le marché.

WE MUST NOT CONFUSE DISSENT WITH DISLOYALTY. — EDWARD R. MURROW

19
54

LA MACHINE N'EST PAS UN BUT. L'AVION N'EST PAS UN BUT : C'EST UN OUTIL. UN OUTIL COMME LA CHARUE.

— ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

Vietnamese communists defeat French at Dien Bien Phu; Geneva conference divides Vietnam and provides for free elections. ¶ French troops sent to put down independence movement in Algeria. ¶ Women's Bureau is formed to research women's employment issues and promote equal employment opportunities. ¶ First successful kidney transplant. ¶ First nuclear-powered submarine, the *Nautilus*. ¶ Mass inoculation of children against polio using Salk vaccine.

Les communistes vietnamiens battent les Français à Dien Bien Phu; la conférence de Genève divise le Vietnam et prévoit des élections libres. ¶ Les troupes françaises sont dépêchées pour réprimer le mouvement d'indépendance en Algérie. ¶ Le Bureau de la main-d'œuvre féminine est formé pour faire de la recherche sur les questions relatives à l'emploi des femmes et favoriser l'égalité des chances en matière d'emploi. ¶ Première greffe réussie du rein. ¶ Premier sous-marin nucléaire, le *Nautilus*. ¶ Inoculation massive des enfants contre la polio à l'aide du vaccin Salk.

CRICK AND
WATSON
EXPLAIN DNA'S
GENETIC CODE

CRICK ET
WATSON
EXPLIQUENT LE
CODE GÉNÉTIQUE
DE L'ADN.

IF THIS IS TO BE CANADA'S CENTURY IT WILL ALSO BE THE CENTURY OF THE NEW CANADIANS. — SHEILA PATTERSON.

West Germany joins NATO; Warsaw Pact formed. ¶ Bertrand Russell, Albert Einstein and others warn of dangers of nuclear war.

¶ Trades and Labour Congress and Canadian Congress of Labour merge to form the Canadian Labour Congress. ¶ Deputy Minister of Labour Arthur H. Brown becomes Chairman of the Governing Body of the ILO. ¶ Nuclear power station first connected to regular electric grid in U.S.A. ¶ Optical fibres invented for use in medicine and communications. ¶ First successful tests of oral contraceptives. ¶ Velcro fastener patented. ¶ Albert Einstein dies.



CANADIAN
LABOUR
CONGRESS
CONGRÈS
DU TRAVAIL
DU CANADA

LIFE IS LARGELY A PROCESS OF ADAPTATION TO THE CIRCUMSTANCES IN WHICH WE EXIST. — HANS SELYE

Egypt nationalizes the Suez Canal, setting off a confrontation with Britain, France and Israel. ¶ Warsaw Pact troops crush Hungarian revolt against communist rule. ¶ First desk-sized computer; first transistorized computer; first electronic wrist-watch.

WE PREPARE FOR WAR LIKE PRECIOUS GIANTS AND FOR PEACE LIKE RETARDED PYGMIES. — LESTER B. PEARSON

Ghana is the first independent black African state. ¶ Prime Minister John Diefenbaker appoints Ellen Fairclough first woman federal cabinet minister. ¶ Lester B. Pearson wins Nobel Peace Prize for proposing UN peace-keeping force for Suez. ¶ Soviet Union launches the first man-made satellite, Sputnik I. ¶ First intercontinental ballistic missile tested. ¶ First commercial use of phototypesetting. ¶ Composer Sibelius, conductor Toscanini and actor Humphrey Bogart die.



LESTER B. PEARSON

19
55

QUELQU'UN QUE VOUS AVEZ PRIVÉ DE TOUT N'EST PLUS EN VOTRE POUVOIR. IL EST DE NOUVEAU ENTièrement LIBRE. — ALEXANDRE SOLJENITSYNE

L'Allemagne de l'Ouest se joint à l'OTAN; le pacte de Varsovie est conclu. ¶ Bertrand Russell, Albert Einstein et d'autres préviennent des dangers de la guerre nucléaire. ¶ Le Congrès des métiers et du travail et le Congrès canadien du travail fusionnent pour former le Congrès du travail du Canada. ¶ Le sous-ministre du travail Arthur H. Brown devient président du Bureau des gouverneurs de l'OIT. ¶ Aux É.-U., une centrale nucléaire est pour la première fois connectée au réseau électrique ordinaire. ¶ Les fibres optiques sont inventées pour utilisation en médecine et dans les communications. ¶ Premiers tests réussis des contraceptifs oraux. ¶ La fermeture Velcro est brevetée. ¶ Mort d'Albert Einstein.

19
56

CE N'EST PAS LA TECHNIQUE QUI REPRÉSENTE LE VRAI DANGER POUR LA CIVILISATION, C'EST L'INERTIE DES STRUCTURES. — LOUIS ARMAND

L'Égypte nationalise le canal de Suez, déclenchant ainsi un affrontement avec la Grande-Bretagne, la France et Israël. ¶ Les troupes du pacte de Varsovie écrasent la révolte hongroise contre le régime communiste. ¶ Premier ordinateur format bureau; première montre-bracelet électronique.

19
57

SI LES INSOMNIES D'UN MUSICIEN LUI FONT CRÉER DE BELLES ŒUVRES, CE SONT DE BELLES INSOMNIES. — ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

Le Ghana est le premier État indépendant de l'Afrique noire. ¶ Le premier ministre John Diefenbaker nomme Ellen Fairclough première femme ministre du Cabinet fédéral. ¶ Lester B. Pearson reçoit le Prix Nobel de la paix pour avoir proposé qu'une armée de l'ONU soit chargée de maintenir la paix à Suez. ¶ L'Union soviétique lance le premier satellite fait de main d'homme, le Spoutnik I. ¶ Essai du premier missile balistique intercontinental. ¶ Première utilisation commerciale de la photocomposition. ¶ Mort du compositeur Sibelius, du chef d'orchestre Toscanini et de l'acteur Humphrey Bogart.

MATERIALISM IS NOT SCIENTIFIC. MATERIALISM IS A MATTER OF FAITH. IT IS A KIND OF RELIGION TO WHICH MANY CLING IN IGNORANCE, BELIEVING THAT THE MACHINE HAS ALREADY EXPLAINED THE SPIRIT. — WILDER PENFIELD

19
58

LE PRIX MODESTE DU PAPIER EST LA RAISON POUR LAQUELLE LES FEMMES COMMENCÈRENT PAR RÉUSSIR EN LITTÉRATURE AVANT DE LE FAIRE DANS D'AUTRES PROFESSIONS. — VIRGINIA WOOLF

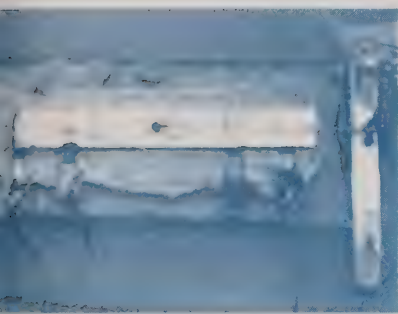
Charles de Gaulle becomes Prime Minister of France; he will be named President in 1959. ¶ Khrushchev becomes Premier of Soviet Union. ¶ First use of ultrasound to examine foetus in utero. ¶ First colour videotape; first direct long distance dialling. ¶ Boeing 707 jetliner launched. ¶ Annual Vacations Act provides for one-week vacation in first year; two weeks thereafter.

Charles de Gaulle devient premier ministre de France; il sera nommé président en 1959. ¶ Khrouchtchev devient premier ministre de l'Union soviétique. ¶ Premier recours aux ultrasons pour examiner le foetus dans l'utérus. ¶ Première bande vidéo couleur; premier appel interurbain par voie automatique. ¶ Lancement du premier avion à réaction Boeing 707. ¶ La *Loi sur les vacances annuelles* prévoit une semaine de vacances la première année et deux semaines les années suivantes.

CANADA IS THE ONLY OSTENSIBLY INDEPENDENT COUNTRY WHOSE LABOUR ORGANIZATIONS ARE RUN BY LEADERS OUTSIDE IT. — MIRIAM CHAPIN

19
59

LE SAVANT N'EST PAS L'HOMME QUI FOURNIT LES VRAIES RÉPONSES; C'EST CELUI QUI POSE LES VRAIES QUESTIONS. — CLAUDE LÉVI-STRAUSS



INTEGRATED
CIRCUITS CAN
NOW BE PRINTED
ON A SILICON
CHIP

DES CIRCUITS
INTÉGRÉS
PEUVENT
MAINTENANT
ÊTRE IMPRIMÉS
SUR UNE
PASTILLE OU
PUCE DE SILICIUM

Castro wins revolution in Cuba. ¶ United Nations condemns apartheid and racism. ¶ China annexes Tibet; the Dalai Lama flees. ¶ The St. Lawrence Seaway opens. ¶ Avro Arrow project cancelled with loss of 14,000 jobs. ¶ Xerox manufactures the first convenient, push-button office photocopier. ¶ Two Soviet Luna spacecraft reach the moon. ¶ First bone marrow transplants are used to treat atomic workers exposed to radiation. ¶ First crossing of the English Channel by a hovercraft.

Castro réussit la révolution de Cuba. ¶ L'ONU condamne l'apartheid et le racisme. ¶ La Chine annexe le Tibet : le Dalai Lama quitte le pays. ¶ Ouverture de la Voie maritime du Saint-Laurent. ¶ Le projet Avro Arrow est annulé, d'où perte de 14 000 emplois. ¶ Xerox fabrique le premier photocopieur de bureau compact à commande automatique. ¶ Deux engins spatiaux soviétiques Luna atteignent la lune. ¶ Les premières greffes de moelle épinière sont utilisées pour traiter les travailleurs exposés aux radiations atomiques. ¶ Première traversée de la Manche en aéroglisseur.

A LABOUR MOVEMENT THAT IS WITHOUT INTEREST IN POLITICAL MATTERS IS A LABOUR MOVEMENT THAT IS EVADING ONE OF ITS MOST FUNDAMENTAL RESPONSIBILITIES. — CLAUDE JODOIN

19
60

LA PART ESSENTIELLE DE NOTRE LIBERTÉ EST INTÉRIEURE, ELLE DÉPEND DE NOTRE VOLONTÉ. SI NOUS CÉDONNONS NOUS-MÊME À LA CORRUPTION, NOUS N'AVONS PLUS LE NOM D'HOMMES. — ALEXANDRE SOLJENITSYNE

Sixty-seven killed in Sharpeville massacre; state of emergency declared in South Africa. ¶ In Canada, Indians and Inuit receive the right to vote. ¶ Hal Banks, head of the Seamen's International Union, is convicted of conspiracy to assault and is expelled from the Canadian Labour Congress. ¶ First weather satellite, Tiros I, launched. ¶ Writers Boris Pasternak and Albert Camus die.

Soixante-sept personnes tuées dans le massacre de Sharpeville : l'état d'urgence est décrété en Afrique du Sud. ¶ Au Canada, les Indiens et les Inuit obtiennent le droit de vote. ¶ Hal Banks, dirigeant du syndicat international des gens de mer, est déclaré coupable de complot pour voies de fait et se fait expulser du Congrès du travail du Canada. ¶ Lancement du premier satellite météorologique, Tiros I. ¶ Mort des écrivains Boris Pasternak et Albert Camus.

IF A FREE SOCIETY CANNOT HELP THE MANY WHO ARE POOR, IT CANNOT SAVE THE FEW WHO ARE RICH.

— JOHN F. KENNEDY

CIA and Cuban exiles stage unsuccessful Bay of Pigs invasion of Cuba. ¶ Patrice Lumumba assassinated; civil wars in Belgian Congo and Angola. ¶ Soviet cosmonaut Yuri Gagarin becomes first man in space. ¶ Birth control pills become publicly available. ¶ The Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act expands federal-provincial cost-sharing plans introduced in 1953.

19
61

LE MÉNAGE DU MONDE EST COMME CELUI D'UN LOGEMENT. IL FAUT RECOMMENCER TOUS LES JOURS.

— ELSA TRIOLET

La CIA et des exilés cubains montent sans succès l'invasion de Cuba par la Baie des Cochons. ¶ Assassinat de Patrice Lumumba; guerres civiles au Congo belge et dans l'Angola. ¶ Le cosmonaute soviétique Gagarin devient le premier homme à voyager dans l'espace. ¶ Les pilules contraceptives sont à la disposition du public. ¶ La *Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides* élargit les régimes fédéraux-provinciaux à frais partagés qui avaient été mis en place en 1953.

FREEDOM IS THE RIGHT TO BE WRONG, NOT TO DO WRONG.

— JOHN DIEFENBAKER

19
62

IL N'EST PLUS DE CHEMIN PRIVÉ SI L'HISTOIRE UN JOUR Y CHEMINE.

— LOUIS ARAGON

L'Algérie gagne son indépendance de la France. ¶ Les anciennes colonies britanniques de l'Afrique et des Antilles obtiennent aussi l'indépendance. ¶ La crise des missiles de Cuba : le blocus américain contraint au retrait des fusées soviétiques. ¶ Lancement de l'Alouette, premier satellite construit au Canada. Le satellite Telstar permet la diffusion transatlantique des émissions de télé; l'Union soviétique diffuse les premières émissions spatiales de télé. ¶ Israël exécute le criminel de guerre nazi Adolph Eichmann. ¶ Mort de l'écrivain William Faulkner, du scientifique Neils Bohr et de l'actrice Marilyn Monroe.

Algeria wins independence from France. ¶ Former British colonies in Africa and Caribbean also gain independence. ¶ Cuban missile crisis: U.S. blockade forces the withdrawal of Soviet missiles. ¶ The Alouette, first Canadian-made satellite, is launched. Telstar satellite makes possible live trans-Atlantic TV broadcasting; Soviet Union sends first TV transmissions from space. ¶ Israel executes Nazi war criminal Adolph Eichmann. ¶ Writer William Faulkner, scientist Neils Bohr, actress Marilyn Monroe die.



TRANS-CANADA
HIGHWAY
COMPLETED COAST-
TO-COAST
LA ROUTE
TRANSCANADIENNE
EST TERMINÉE D'UN
Océan À L'AUTRE

INJUSTICE ANYWHERE IS A THREAT TO JUSTICE EVERYWHERE. — MARTIN LUTHER KING, JR.

19
63

VOIR LE JOUR SE LEVER EST PLUS UTILE QUE D'ENTENDRE LA SYMPHONIE PASTORALE. — CLAUDE DEBUSSY

Vietnam struggle intensifies. ¶ U.S. civil rights campaign; 200,000 demonstrate in Washington. ¶ U.S. President Kennedy assassinated in Dallas. ¶ Maritime Transportation Unions Trustees Act allows government trustees to run maritime unions to restrain inter-union violence. ¶ Cassette tape recorder introduced. ¶ CANDU nuclear reactor using natural uranium developed. ¶ First liver transplant; first lung transplant; artificial heart first used during operation. ¶ Writers Robert Frost, Aldous Huxley and Jean Cocteau die.

La lutte se fait plus intense au Vietnam. ¶ Campagne en faveur des libertés civiles aux É.-U. : manifestation de 200 000 personnes à Washington. ¶ Le président américain Kennedy est assassiné à Dallas. ¶ La *Loi sur la mise en tutelle des syndicats des transports maritimes* permet aux tuteurs nommés par le gouvernement de diriger les syndicats des transports maritimes afin de limiter la violence intersyndicale. ¶ Introduction du magnétophone à cassette. ¶ Mise au point du réacteur nucléaire CANDU qui utilise l'uranium naturel. ¶ Première greffe du foie; première greffe du poumon; un cœur artificiel est utilisé pour la première fois au cours d'une opération. ¶ Mort des écrivains Robert Frost, Aldous Huxley et Jean Cocteau.

BERLIN WALL
ERECTED

LE MUR DE
BERLIN EST ÉRIGÉ





AS FINAL RESTING PLACE, /
CANADA IS CHOSEN. / ON
CITIZENSHIP PAPER, / SIGN-
ING / HAND TREMBLES.
— TAKEO UJO NAKANO

19
64

HÉLAS! LA GRANDE TRISTESSE
ACTUELLE EST QUE LES CHOSES N'ONT
PLUS LE TEMPS DE VIEILLIR.
— FRANCIS CARCO

U.S. Civil Rights Act bans racial
discrimination. ¶ U.S. bombs
Hanoi and sends troops to Viet-
nam. ¶ Southern Rhodesia uni-
laterally declares independence.
¶ South African black activist
Nelson Mandela sentenced to
life in prison. ¶ Soviet leader
Khrushchev ousted by Brezh-
nev. ¶ IBM introduces comput-
erized word processor. ¶ Indian
Prime Minister Nehru dies.

Aux É.-U., la loi sur les droits civils interdit
la discrimination raciale. ¶ Les É.-U. bom-
bardent Hanoi et envoient des troupes au
Vietnam. ¶ La Rhodésie du Sud déclare
unilatéralement son indépendance. ¶ Le
défenseur noir des droits de la personne en
Afrique du Sud Nelson Mandela est con-
damné à l'emprisonnement à vie. ¶ Le
dirigeant soviétique Khrouchtchev est
évincé par Brejnev. ¶ IBM introduit la
machine de traitement informatisé de texte.
¶ Mort du premier ministre de l'Inde Nehru.

DIPLOMACY IS LETTING SOMEONE ELSE
HAVE YOUR WAY. — LESTER B.
PEARSON

19
65

LE TEMPS PASSE. ET CHAQUE FOIS
QU'IL Y A DU TEMPS QUI PASSE, IL Y A
QUELQUE CHOSE QUI S'EFFACE.
— JULES ROMAINS

Massive escalation of war in Vietnam. U.S.
bombing of North Vietnam prompts anti-
war protests. ¶ Race riots in Watts, Los
Angeles. ¶ Canada-U.S. Autopact signed.
¶ Canada Labour (Standards) Code
consolidates laws and sets minimum
wage for federal
jurisdiction. ¶
Deaths: Winston
Churchill, Albert
Schweitzer, T.S.
Eliot, Malcolm X,
Le Corbusier.

Intensification de la guerre au Vietnam. Le
bombardement américain du Vietnam du
Nord déclenche des protestations contre la
guerre. ¶ Émeutes raciales à Watts, Los
Angeles. ¶ Les É.-U. et le Canada signent
le pacte de l'automobile. ¶ Le *Code cana-
dien du travail* (au chapitre des normes)
refond les lois et fixe le salaire minimum
pour le secteur régi par le gouvernement
fédéral. ¶ Décès de Winston Churchill,
d'Albert Schweitzer, de T. S. Eliot, de Mal-
colm X et de Le Corbusier.



RED MAPLE LEAF
ADOPTED AS
CANADA'S NEW
FLAG

FOR THE FIRST TIME IN HUMAN HISTO-
RY WE HAVE ENOUGH POWER, ENERGY,
AND ABILITY TO PROGRAM THE ENTIRE
HUMAN ENVIRONMENT AS A WORK OF ART.
— MARSHALL MCLUHAN

19
66

QUE CHACUN S'EFFORCE DE TÉMOIGNER
À D'AUTRES UNE VÉRITABLE HUMANITÉ.
C'EST DE CELA QUE DÉPEND L'AVENIR
DU MONDE. — ALBERT SCHWEITZER

Mao Tse-tung declares Cultural Revolution
in China. ¶ Indira Gandhi becomes Prime
Minister of India. ¶ Pearson government
establishes Canada Pension Plan. ¶
Employment programs transferred to new
Department of Manpower and Immigra-
tion; Labour Department takes on its pre-
sent, reduced mandate for federal jurisdic-
tion. ¶ Eighth Regional Conference of
American States Members of ILO adopts
Ottawa Plan for Human Resources Devel-
opment and for Social Security Reform. ¶
Luna 9 sends first TV transmissions from
the moon's surface. ¶ First superconduct-
ing motor developed in Britain.

Mao Tsé-toung proclame la révolution cul-
turelle en Chine. ¶ Indira Gandhi devient
premier ministre de l'Inde. ¶ Le gouverne-
ment Pearson établit le Régime de pen-
sions du Canada. ¶ Les programmes
d'emploi sont transférés au nouveau mi-
nistère de la Main-d'œuvre et de l'Immigra-
tion; le ministère du Travail prend en charge
son mandat actuel, qui est limité au secteur
relevant de la compétence fédérale. ¶ La
huitième conférence régionale des États
américains membres de l'OIT adopte le
plan d'Ottawa pour le perfectionnement
des ressources humaines et la réforme de
la sécurité sociale. ¶ Luna 9 envoie de la
surface de la lune les premières émissions
télévisées. ¶ En Angleterre, mise au point
du premier moteur supraconducteur.



MARTIN LUTHER
KING, JR.,
AWARDED NOBEL
PEACE PRIZE FOR
NON-VIOLENT
CIVIL RIGHTS
CAMPAIGNS

MARTIN LUTHER
KING FILS REÇOIT
LE PRIX NOBEL
DE LA PAIX POUR
SES CAMPAGNES
NON VIOLENTES
EN FAVEUR DES
LIBERTÉS CIVILES

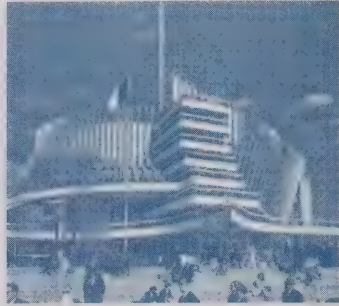
LA FEUILLE
D'ÉRABLE ROUGE
EST ADOPTÉE
POUR LE
DRAPEAU DU
CANADA

THE WORLD IS A SOLEMN PLACE, WITH ROOM FOR TENNIS. — JOHN BERRYMAN

19
67

LA VIE MODERNE, CETTE IMMENSE FABRIQUE DE BIEN-ÊTRE, CETTE IMMENSE MACHINE À ALLER VITE [...].

— CHARLES PLISNIER



General Agreement on Tariffs and Trade signed to regulate world trade. ¶ First heart transplant operation performed in South Africa. In further medical advances, the coronary bypass operation developed, and endarterectomy is used to clear clogged arteries. ¶ Israel occupies parts of Jordan, Syria and Egypt in Six-Day War. ¶ Canada's Armed Forces are unified.

Signature de l'Accord général sur les tarifs et le commerce pour réglementer le commerce mondial. ¶ En Afrique du Sud, première greffe du cœur. Avec les progrès de la médecine, on met au point l'opération des pontages coronariens et l'on pratique l'endarterectomie pour dégager les artères bloquées. ¶ Israël occupe des parties de la Jordanie, de la Syrie et de l'Égypte au cours de la guerre des six-jours. ¶ Unification des forces armées du Canada.



MONTREAL
HOSTS EXPO '67

MONTREAL
ACCUEILLE
EXPO 67

MEN AND WOMEN SUFFER EQUALLY. THE TRAGEDY IS NOT THAT THEY SUFFER, BUT THAT THEY SUFFER ALONE. — MARGARET LAURENCE

19
68

QU'EST-CE QUE MILLE ANS? LES TEMPS SONT COURTS À CELUI QUI PENSE, ET INTERMINABLES À CELUI QUI DÉSIRE. — ALAIN



STUDENTS
INITIATE
GENERAL STRIKE
IN FRANCE

LES ÉTUDIANTS
LANCENT LA
GRÈVE GÉNÉRALE
EN FRANCE

Civil rights leader Martin Luther King, Jr., and U.S. presidential candidate Robert Kennedy are assassinated. ¶ Liberalization in Czechoslovakia crushed by Warsaw Pact troops. ¶ Nuclear Non-proliferation Treaty signed. ¶ Canada Labour (Safety

Code, providing for workplace inspection, takes effect. ¶ Cigarette smoking by pregnant women shown to be dangerous to unborn child.

Le chef de file de la défense des libertés civiles, Martin Luther King fils, et le candidat à la présidence des É.-U., Robert Kennedy, sont assassinés. ¶ Le mouvement de libéralisation de la Tchécoslovaquie est écrasé par les troupes du pacte de Varsovie. ¶ Signature du traité de non-prolifération nucléaire. ¶ Le *Code canadien du travail* (au chapitre de la sécurité), qui prévoit l'inspection des lieux de travail, entre en vigueur. ¶ On montre que l'usage de la cigarette par les femmes enceintes est dangereux pour l'enfant à naître.

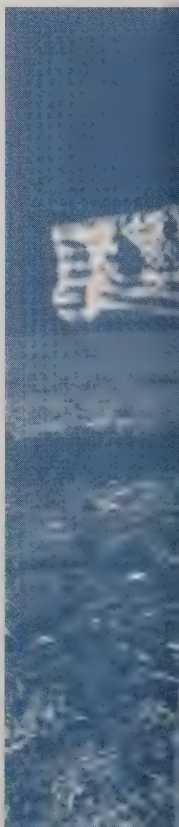
THEY PAVED PARADISE/AND PUT UP A PARKING LOT. — JONI MITCHELL

19
69

IL Y A UN ARBRE, LE MÊME EN TOI ET EN MOI. — MARCEL JOUHANDEAU

Despite a strong anti-war movement, U.S. forces in Vietnam reach 543,000. ¶ Official Languages Act commits Canada's civil service to bilingualism. ¶ Task Force on Labour Relations recommends increased role for Labour Department in industrial relations and more research and educational activities. ¶ Affirmative action program initiated for women and minorities in Canadian government. ¶ Concorde supersonic airliner launched.

Malgré un fort mouvement d'opposition à la guerre, les forces armées américaines au Vietnam comptent 543 000 hommes. ¶ La *Loi sur les langues officielles* prévoit le bilinguisme dans la fonction publique fédérale. ¶ Le groupe de travail sur les relations du travail recommande que l'on confie un rôle plus important au ministère du Travail en matière de relations industrielles, de recherche et d'activités éducatives. ¶ Lancement d'un programme d'action positive en faveur des femmes et des minorités dans le gouvernement canadien. ¶ Premier vol du *Concorde*.



NO COUNTRY CAN MAKE A CLAIM TO HAVING EQUAL STATUS FOR ITS WOMEN SO LONG AS ITS GOVERNMENT LIES ENTIRELY IN THE HANDS OF MEN.— ROYAL COMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN

19
70

MÊME LES PLUS GRANDS DE TES PHILOSOPHES SONT D'ACCORD SUR CE POINT QU'IL EST NÉCESSAIRE DE SE RETREMPER DE TEMPS EN TEMPS DANS L'INTELLIGENCE DU MONDE.
— MARGUERITE DURAS

U.S. bombs Cambodia; anti-war demonstrators and bystanders shot. ¶ October Crisis: FLQ takes two hostages, kills one; Prime Minister Trudeau invokes War Measures Act. ¶ Remote Underwater Manipulator, robot vehicle, brings back samples from ocean floor. ¶ Robot moon-rover, Lunokhod I, explores moon's surface. ¶ Apollo 13 explodes in space; crew returns to earth in lunar module. ¶ Alexander Solzhenitsyn wins Nobel Prize for literature. ¶ IBM introduces the floppy diskette.

Les É.-U. bombardent le Cambodge; des contestataires et des spectateurs sont fusillés. ¶ La crise d'octobre : le FLQ prend deux otages et en tue un; le premier ministre Trudeau invoque la *Loi sur les mesures de guerre*. ¶ Le télémanipulateur sous-marin, un véhicule robot, rapporte des échantillons du fond sous-marin. ¶ La jeep lunaire robot, Lunokhod I, explore la surface de la lune. ¶ Apollo 13 explose dans l'espace : l'équipage revient sur terre à bord du module lunaire. ¶ Alexandre Soljenitsyne reçoit le Prix Nobel de littérature. ¶ IBM introduit le disque souple ou disquette.



THÉRÈSE
CASGRAIN

TO AGREE TO DISAGREE, TO HARNESS DIVERSITY, TO RESPECT DISSENT: PERHAPS THIS IS THE REAL ESSENCE OF CANADA. — ROBERT L. PERRY

19
71

CE QUI COMPTE, C'EST D'ÊTRE VRAI ET ALORS TOUT S'Y INSCRIT, L'HUMANITÉ ET LA SIMPLICITÉ. — ALBERT CAMUS

Civil war in Pakistan; Bangladesh declares independence. ¶ Canada adopts multiculturalism policy. ¶ Ottawa chemist Gerhard Herzberg wins Nobel Prize. ¶ Canada Labour Code consolidates various Acts administered by Labour Department and raises minimum wage to \$1.75 per hour. ¶ Soviet spacecraft docks with space station; crew dies on re-entry. ¶ Canada bans DDT. ¶ First motor powered by earth's magnetic field. ¶ First microprocessor on silicon chip. ¶ Composer Igor Stravinsky and musician Louis Armstrong die.

Guerre civile au Pakistan; le Bangladesh déclare l'indépendance. ¶ Le Canada adopte la politique du multiculturalisme. ¶ Un chimiste d'Ottawa, Gerhard Herzberg, reçoit le Prix Nobel. ¶ Le *Code canadien du travail* regroupe plusieurs lois administrées par le ministère du Travail et élève le salaire minimum à 1,75 \$ l'heure. ¶ Un engin spatial soviétique s'amarre à une station spatiale : l'équipage meurt à la rentrée. ¶ Le Canada interdit le D.D.T.. ¶ Premier moteur alimenté par le champ magnétique terrestre. ¶ Premier microprocesseur à pastille (puce) de silicium. ¶ Décès du compositeur Igor Stravinsky et du musicien Louis Armstrong.

THE TRUE LIBERATION OF WOMEN CANNOT TAKE PLACE WITHOUT THE LIBERATION OF MEN. — THÉRÈSE CASGRAIN

19
72

EST MIEN SEULEMENT CE EN QUOI JE RECONNAIS MON ÊTRE, ET JE NE PEUX LE RECONNAÎTRE QUE LÀ OÙ IL EST ENGAGÉ. — SIMONE DE BEAUVOIR

Britain joins European Economic Community. ¶ Palestinian terrorists kill 11 Israeli athletes at Munich Olympics. ¶ John Mainwaring, Director of Labour Department's ILO Branch, is named Chairman of ILO Governing Body. ¶ Landsat I satellite photographs earth's surface to aid agriculture, mining, etc. ¶ Solar cell using chlorophyll produces electricity through photosynthesis. ¶ Lester B. Pearson die.

La Grande-Bretagne se joint à la Communauté économique européenne. ¶ Les terroristes palestiniens tuent 11 athlètes israéliens aux jeux olympiques de Munich. ¶ John Mainwaring, chef de la direction de l'OIT du ministère du Travail, est nommé président du Bureau des gouverneurs de l'OIT. ¶ Le satellite Landsat I photographie la surface de la terre pour aider l'agriculture, l'exploitation minière, etc. ¶ Une pile solaire utilisant la chlorophylle produit de l'électricité par photosynthèse. ¶ Mort de Lester B. Pearson.

AMERICAN
ASTRONAUT NEIL
ARMSTRONG IS
FIRST MAN ON
THE MOON

L'ASTRONAUTE
AMÉRICAIN NEIL
ARMSTRONG,
PREMIER HOMME
SUR LA LUNE



Peace treaty signed in Paris; U.S. withdraws troops from Vietnam. ¶ Watergate scandal in U.S.; four presidential aids resign, six burglars jailed. ¶ Military coup in Chile; President Allende killed, many refugees flee to Canada. ¶ Arab-Israeli Yom Kippur war leads to energy crisis, in which world price of oil nearly doubles. ¶ Computer-coded product bar labels introduced in retailing. ¶ Artist Pablo Picasso and writers Pablo Neruda and W.H. Auden die.

Signature du traité de paix à Paris : les É.-U. retirent leurs troupes du Vietnam. ¶ Le scandale du Watergate aux É.-U. : quatre aides du président démissionnent et six cambrioleurs sont emprisonnés. ¶ Coup d'État militaire au Chili : le président Allende est tué et de nombreux réfugiés s'enfuient au Canada. ¶ La guerre du Yom Kippur entre Arabes et Israéliens mène à une crise de l'énergie qui fait presque doubler le prix du pétrole. ¶ L'étiquetage des produits au moyen d'un code en traits informatisés est introduit dans la vente au détail. ¶ Mort du peintre Pablo Picasso et des écrivains Pablo Neruda et W.H. Auden.

IF I LIVED IN TEMAGAMI, / TEMISKAMING, KENAGAMI, / OR LYNX, OR MICHIPICOTEN SOUND, / I WOULDN'T STIR THE WHOLE YEAR ROUND / UNLESS I WENT TO SPEND THE DAY / AT BAWK, OR NOTTAWASAGA BAY, / OR MISSANABI, MOOSONEE, / OR KASHE OR CHICOUTIMI.
— DENNIS LEE

19
74

UN PEUPLE PRIMITIF N'EST PAS UN PEUPLE ARRIÉRÉ. IL N'EST PAS DAVANTAGE UN PEUPLE SANS HISTOIRE.

— CLAUDE LÉVI-STRAUSS

U.S. President Nixon resigns over Watergate scandal. ¶ Democratic governments replace military dictatorships in Greece and Portugal. ¶ IRA bombing campaign brings Irish Troubles to British cities. ¶ Visual synthesizer expands possibilities for computer graphics. ¶ Technical innovations include programmable pocket calculators, holographic electron microscope, and TV subtitles for the deaf. ¶ ATS-6 satellite begins educational TV to Africa. ¶ Deaths: Juan Peron, U Thant, Duke Ellington, A.Y. Jackson.

Le président américain Nixon démissionne à cause du scandale du Watergate. ¶ Des gouvernements démocratiques remplacent les dictatures militaires en Grèce et au Portugal. ¶ La campagne des attentats à la bombe de l'IRA inflige les «troubles irlandais» aux villes britanniques. ¶ Le synthétiseur visuel augmente les possibilités de l'infographie. ¶ Les innovations techniques comprennent les calculatrices de poche programmables, le microscope électronique holographe et les sous-titres de la télé pour les malentendants. ¶ Le satellite ATS-6 apporte la télé éducative à l'Afrique. ¶ Décès : Juan Peron, U Thant, Duke Ellington, A.Y. Jackson.

TO BE BLACK AND FEMALE, IN A SOCIETY WHICH IS BOTH RACIST AND SEXIST, IS TO BE IN THE UNIQUE POSITION OF HAVING NOWHERE TO GO BUT UP.
— ROSEMARY BROWN

19
75

N'IMPORTE QUI PEUT M'APPUYER LORSQUE J'AI RAISON, CE QUE JE VEUX C'EST L'APPUI DE QUELQU'UN LORSQUE J'AI TORT. — SIR JOHN A. MACDONALD

American and Soviet manned satellites dock in space and conduct joint experiments. ¶ Canada introduces wage and price controls, creates Foreign Investment Review Agency. House of Commons debates are televised. ¶ Labour Department, now known as Labour Canada, moves to new headquarters at Place du Portage in Hull and decentralizes of departmental services. ¶ Tripartite Canada Labour Relations Council established to improve labour-management relations.

Des cosmonautes américains et soviétiques mènent des expériences conjointes dans l'espace. ¶ Le Canada introduit le contrôle des salaires et des prix, crée l'Agence d'examen de l'investissement étranger. Les débats de la Chambre des communes sont télévisés. ¶ Le ministère du Travail, maintenant appelé Travail Canada, emménage dans ses nouveaux quartiers à la Place du Portage à Hull et décentralise ses services. ¶ Le Conseil tripartite des relations du travail au Canada est établi pour améliorer les relations syndicales-patronales.

WHAT I OWE MY CONSTITUENTS IS MY OWN JUDGMENT. — JOE CLARK

19
76

FAITES QUELQUE CHOSE ET, SI ÇA NE RÉUSSIT PAS, ESSAYEZ AUTRE CHOSE.
— FRANKLIN DELANO ROOSEVELT

One hundred die in anti-apartheid riots in South Africa. ¶ Canadian House of Commons abolishes the death penalty. ¶ Parti Québécois wins provincial election. ¶ Apple builds first home computer. ¶ U.S. develops cruise missiles able to evade radar by flying close to ground. ¶ Deaths: Mao Tse-tung, Chou En-lai, André Malraux.

Les émeutes anti-apartheid de l'Afrique du Sud font une centaine de morts. ¶ La Chambre des communes du Canada abolit la peine de mort. ¶ Le parti québécois gagne les élections provinciales. ¶ Apple fabrique le premier ordinateur familial. ¶ Les É.-U. mettent au point des missiles de croisière capables d'échapper au radar en volant près du sol. ¶ Décès : Mao Tsé-toung, Chou En-lai, André Malraux.

TODAY THE BIGGEST BRAIN DRAIN ISN'T INTO THE UNITED STATES — IT'S INTO THE KITCHEN.
— LAURA SABIA

19
77

L'ESPÈCE DE GENS QUI N'ÉTAIENT PAS HEUREUX QUAND ILS ÉTAIENT ENFANTS EST L'ESPÈCE QUI CROIT À L'INTELLIGENCE, AU PROGRÈS ET À L'ENTENDEMENT.
— GERTRUDE STEIN

Pakistani President Ali Bhutto overthrown in coup. Indian President Indira Gandhi defeated in election; she will be re-elected in 1980. ¶ Canada adopts metric system. ¶ Quebec government passes Bill 101 to protect the French language. ¶ Labour leader Joe Morris is named Chairman of the ILO's Governing Body. ¶ Optical fibres

Le président du Pakistan, Ali Bhutto, est renversé par un coup d'État. La présidente de l'Inde, Indira Gandhi, est défaite aux élections; elle sera réélue en 1980. ¶ Le Canada adopte le système métrique. ¶ Le gouvernement du Québec adopte la loi 101 pour protéger la langue française. ¶ Le chef syndical Joe Morris est nommé président du Bureau des gouverneurs de l'OIT. ¶ Les fibres optiques sont employées pour la première fois pour émettre les signaux de la télé. ¶ Les Japonais utilisent largement les robots dans la fabrication des autos. ¶ Amnistie internationale reçoit le Prix Nobel de la paix. ¶ Décès : les comédiens Charlie Chaplin et Groucho Marx; les chanteurs Elvis Presley et Bing Crosby; la cantatrice Maria Callas.



JOE MORRIS

first used to transmit TV signals. ¶ Robots widely used in Japanese car manufacture. ¶ Amnesty International awarded Nobel Peace Prize. ¶ Comedians Charlie Chaplin and Groucho Marx and singers Elvis Presley, Maria Callas and Bing Crosby die.

PEACE IS MUCH MORE PRECIOUS THAN A PIECE OF LAND. — ANWAR AL-SADAT

19
78

SEIGNEUR, SI TU ME PARDONNES LES PETITS TOURS QUE JE TE JOUE, JE TE PARDONNERAI, MOI, LE GRAND TOUR QUE TU M'AS JOUÉ. — ROBERT FROST

Israeli Premier Menahim Begin and Egyptian President Anwar Sadat win Nobel Peace Prize for negotiating treaty. ¶ Rhodesian President Ian Smith agrees to allow majority rule. ¶ Canadian Human Rights Commission established to investigate and correct cases of discrimination. ¶ Canadian Centre for Occupational Health and Safety established in Hamilton. ¶ Labour Canada establishes Labour Education Program. ¶ Radar system developed to help prevent car crashes. ¶ First test-tube baby born in England; fertilized egg reimplanted in mother's womb.

Le premier ministre d'Israël, Menahim Begin et le président de l'Égypte, Anwar Sadat reçoivent le Prix Nobel de la paix pour avoir négocié un traité. ¶ Le président rhodésien Ian Smith accepte d'appliquer la loi de la majorité. ¶ La Commission canadienne des droits de la personne est instituée pour étudier et corriger les cas de discrimination. ¶ Le Centre canadien de la santé et de la sécurité au travail est établi à Hamilton. ¶ Travail Canada établit un programme de formation syndicale. ¶ Mise au point d'un système de radar pour aider à prévenir les accidents d'auto. ¶ Naissance en Angleterre du premier bébé éprouvette : l'ovule fécondé est réimplanté dans le sein de la mère.



NEW QUEBEC
PREMIER RENÉ
LÉVESQUE
PROMISES A
REFERENDUM ON
"SOVEREIGNTY-
ASSOCIATION"

LE NOUVEAU
PREMIER
MINISTRE DU
QUÉBEC, RENÉ
LÉVESQUE,
PROMET UN
RÉFÉRENDUM
SUR LA
« SOUVERAINETÉ-
ASSOCIATION »

THE COASTLINE OF THE ARCTIC ISLANDS ALONE IS GREATER THAN THE CIRCUMFERENCE OF THE EARTH.

— JOHN DYSON

Vietnam invades Cambodia; USSR invades Afghanistan. ¶ Islamic revolution in Iran; students occupy U.S. embassy. ¶ Margaret Thatcher elected Britain's first woman Prime Minister. ¶ Revolution in Nicaragua; Sandinistas take power. ¶ Train derailment causes toxic chemical spill in Mississauga, Ontario; 220,000 evacuated from their homes. ¶ Canada's Anik B first satellite to send TV signals directly to home sets. ¶ Anti-viral protein interferon produced in large quantities for medicine. ¶ First anti-leprosy vaccine produced. ¶ Desktop publishing made possible by development of laser printer.

19
79

IL NE PEUT Y AVOIR DE DÉMOCRATIE PARFAITE AU DÉTRIMENT DE LA COULEUR, DE LA RACE, DE LA PAUVRETÉ. — WILLIAM E. B. DU BOIS

Le Vietnam envahit le Cambodge; l'URSS envahit l'Afghanistan. ¶ En Iran, révolution islamique : des étudiants occupent l'ambassade des É.-U. ¶ Margaret Thatcher est la première femme élue premier ministre de la Grande-Bretagne. ¶ Révolution au Nicaragua : les Sandinistes s'emparent du pouvoir. ¶ Le déraillement d'un train cause le déversement de substances chimiques toxiques à Mississauga, en Ontario : 220 000 personnes sont évacuées de chez elles. ¶ Anik B est le premier satellite canadien à envoyer directement les signaux de la télé aux appareils domestiques. ¶ Production du premier vaccin contre la lèpre. ¶ La mise au point de l'imprimante au laser rend l'éditique possible.

THINK GLOBALLY, ACT LOCALLY.
— FRANK FEATHER

19
80

ÉQUILIBRE EST SYNONYME D'ACTIVITÉ.
— JEAN PIAGET

Zimbabwe (formerly Rhodesia) achieves independence. Gdansk shipyard strike; Polish workers form independent trade union Solidarity. ¶ Quebec rejects sovereignty-association in referendum. ¶ Intelpost, first public international FAX system, opened between England and Canada. Other technical advances include compact disc audio system and computer-assisted design and manufacturing. ¶ Genetic engineering developments include micro-organisms able to produce alcohol fuel from organic waste and bacteria able to spin fibres stronger than cotton. ¶ Death: Marshall Tito, John Lennon, Jean-Paul Sartre, Alfred Hitchcock, Peter Sellers.

Le Zimbabwe (anc. Rhodésie) obtient son indépendance. Grève des chantiers navals de Gdansk : les travailleurs polonais forment Solidarité, un syndicat indépendant. ¶ Le Québec se prononce par référendum contre la souveraineté-association. ¶ Intelpost, premier système international public de télécopie, se met à fonctionner entre l'Angleterre et le Canada. ¶ Les progrès de la manipulation génétique comprennent les micro-organismes capables de produire du carburant à l'alcool avec les déchets organiques, et des bactéries capables de tisser des fibres plus solides que le coton. ¶ Décès : Maréchal Tito, John Lennon, Jean-Paul Sartre, Alfred Hitchcock, Peter Sellers.

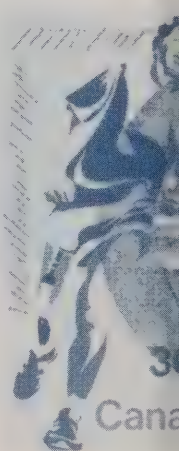
CANADA IS A LOOSE FEDERATION OF NATION STATES, HELD TENUOUSLY TOGETHER MORE BY VIA RAIL AND THE CBC THAN BY A UNIVERSALLY SHARED HISTORY AND DESTINY. — WAYNE GRADY

19
81

POÈTE, SÉNATEUR OU CORDONNIER, ON SE RÉSIGNE MAL À N'ÊTRE PAS LA FIN DÉFINITIVE DES MONDES ET LA RAISON SUPRÊME DE L'UNIVERS.
— ANATOLE FRANCE

Egyptian President Sadat assassinated. ¶ Martial law declared in Poland; Solidarity outlawed. ¶ U.S. launches first space shuttle, Columbia. ¶ Magnetic levitation train demonstrated in England. ¶ Bacteria engineered to manufacture plastics. ¶ Dioxin discovered in Great Lakes.

Le président égyptien Sadat est assassiné. ¶ Promulgation de la loi martiale en Pologne : le mouvement Solidarité est déclaré hors-la-loi. ¶ Les É.-U. lancent Columbia, la première navette spatiale. ¶ Démonstration en Angleterre de la lévitation magnétique d'un train. ¶ Production artificielle de bactéries pour servir à la fabrication de matières plastiques. ¶ On relève la présence de la dioxine dans les Grands Lacs.



TERRY FOX'S
MARATHON OF
HOPE RAISES
MILLIONS FOR
CANCER
RESEARCH

TERRY FOX ET
SON MARATHON
DE L'ESPOIR
PROCURENT DES
MILLIONS DE
DOLLARS À LA
RECHERCHE SUR
LE CANCER

I DIDN'T RAISE MY CHILDREN TO BE CINDERS. — GARY LAUTENS

19
82

ALORS QUE LES HOMMES NAISSENT ET MEURENT DEPUIS UN MILLION D'ANNÉES, ILS N'ÉCRIVENT QUE DEPUIS SIX MILLE ANS. — ETIEMBLE

Falkland Islands War: 1,000 Argentines and British killed. ¶ Iran-Iraq War: 100,000 killed since 1980. ¶ Israel bombs West Beirut; Palestinians massacred in refugee camps Sabra and Chatila. ¶ Ocean Ranger oil-rig disaster off Newfoundland, 84 workers killed. ¶ Canada's Constitution Act and Charter of Rights and Freedoms come into force. ¶ Labour Adjustment Benefits Act offers financial relief to laid-off older workers. ¶ Sony introduces camera that stores pictures digitally for view on TV, transmission by telephone, or conventional developing. ¶ American man is first artificial heart recipient.

La guerre des îles Falkland cause la mort d'un millier d'Argentins et d'Anglais. ¶ La guerre de l'Iran et de l'Iraq a fait 100 000 morts depuis 1980. ¶ Désastre de la plateforme pétrolière Ocean Ranger au large de Terre-Neuve : 84 travailleurs y perdent la vie. ¶ La *Loi constitutionnelle du Canada* et la *Charte des droits et libertés* entrent en vigueur. ¶ La *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* prévoit le soulagement financier des travailleurs âgés qui perdent leur emploi. ¶ Sony introduit une caméra qui mémorise numériquement les images pour visionnement à la télé, pour transmission téléphonique ou développement conventionnel.

THE TRUE MEASURE OF A CIVILIZATION RESTS UPON HOW IT CARES FOR ITS VULNERABLE MEMBERS. — REVA GERSTEIN

19
83

LA VRAIE GRANDEUR DE L'HOMME EST DE SE SAVOIR MÉDIOCRE, ET NON PAS DE S'Y RÉSIGNER, MAIS D'Y TROUVER SA LOI. — ARMAND SALACROU

U.S. President Reagan proposes "Star Wars" defence system, sends cruise missiles to Europe. ¶ Soviet jets shoot down Korean Airlines passenger plane; 269 killed. ¶ Philippine opposition leader Benigno Aquino assassinated. ¶ Jeanne Sauvé appointed Canada's first woman Governor General. ¶ AIDS named U.S.A.'s top health priority. ¶ Writers Gabrielle Roy, Tennessee Williams and Arthur Koestler die.

Le président américain Reagan propose le système de défense de la «guerre des étoiles» et envoie des missiles de croisière à l'Europe. ¶ Les avions à réaction soviétiques abattent un avion de voyageurs des Korean Airlines : 269 morts. ¶ Le chef du parti de l'opposition aux Philippines, Benigno Aquino, est assassiné. ¶ Jeanne Sauvé est la première femme nommée gouverneur général du Canada. ¶ Le sida est désigné première priorité américaine dans le domaine de la santé. ¶ Mort des écrivains Gabrielle Roy, Tennessee Williams et Arthur Koestler.



GABRIELLE ROY



SOLIDARITY
LEADER LECH
WALESA WINS
NOBEL PEACE
PRIZE

LE CHEF DE
SOLIDARITÉ, LECH
WALESA, RE   T
LE PRIX NOBEL
DE LA PAIX

WHAT I CONSIDER A HERO IS A GUY WHO GOES TO WORK EVERY DAY AND SUPPORTS HIS FAMILY. THE ORDINARY GUY. I THINK TO HOLD IT TOGETHER NOWADAYS IS A HEROIC ENTERPRISE. — LEONARD COHEN

19
84

LA LIMITE IDÉALE VERS LAQUELLE TEND LA NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL EST CELLE O  LE TRAVAIL SE BORNERAIT   CETTE SEULE FORME DE L'ACTION : L'INITIATIVE. — JEAN FOURASTIÉ

South Africa: "Coloureds" allowed to vote. Human rights leader Desmond Tutu wins Nobel Peace Prize. ¶ Poland: Amnesty for political prisoners. Father Jerzy Popieluszko murdered. ¶ Civil war aggravates famine in Ethiopia. ¶ Marc Garneau is first Canadian in space. ¶ Amendments to Canada Labour Code streamline the CLRB, extend maternity and child care leave, discourage sexual harassment, and remove discriminatory wages for handicapped employees. ¶ Actors Richard Burton and James Mason die.

Le chef de file de la défense des droits de la personne Desmond Tutu re   t le Prix Nobel de la paix. ¶ En Éthiopie, la famine est aggravée par la guerre civile. ¶ Marc Garneau est le premier Canadien à voyager dans l'espace. ¶ Des modifications au *Code canadien du travail* simplifient le Conseil canadien des relations du travail, étendent le congé de maternité et de soin des enfants, découragent le harcèlement sexuel et suppriment la discrimination salariale dans le cas des employés handicapés. ¶ Mort des acteurs Richard Burton et James Mason.

IT USED TO BE SAID THAT THE TAIL CANNOT WAG THE DOG. BUT WE HAVE ALWAYS BELIEVED THAT IF YOU GRAB THE TAIL HARD AND SQUEEZE, YOU GET THE DOG'S ATTENTION. — BOB WHITE

New Soviet President Mikhail Gorbachev promises openness and reform. ¶ South Africa declares state of emergency. ¶ Air India jumbo jet blown up in flight, killing over 200 Canadians; Sikh terrorists suspected. ¶ Scarab underwater robot discovers wreck of the *Titanic* and Air India jumbo jet. ¶ French security agents sink Greenpeace ship *Rainbow Warrior* in Auckland harbour to prevent its protests against nuclear testing. ¶ Tens of thousands killed by Colombian volcano and Mexican earthquake. ¶ Artist Marc Chagall and actor Orson Welles die.

19
85

CHESTERTON ME L'A ENSEIGNÉ : LA SEULE FAÇON SÛRE DE PRENDRE UN TRAIN, C'EST DE MANQUER LE PRÉCÉDENT. — PIERRE DANINOS

Le nouveau président soviétique Mikhail Gorbachev promet l'ouverture et la réforme. ¶ Un avion gros-porteur d'Air India éclate en plein vol, tuant plus de 200 Canadiens : les soupçons se portent sur des terroristes sikhs. ¶ Le robot sous-marin Scarabée découvre les épaves du *Titanic* et de l'avion gros-porteur d'Air India. ¶ Des agents des services secrets français coulent le navire *Rainbow Warrior* de Greenpeace dans le port d'Auckland pour l'empêcher de protester contre les essais nucléaires. ¶ Un volcan de la Colombie et un tremblement de terre du Mexique font perdre des dizaines de milliers de vies humaines. ¶ Mort du peintre Marc Chagall et de l'acteur Orson Welles.

LET'S NOT CONCENTRATE ON DISABILITIES, LET'S FOCUS ON ABILITIES. — RICK HANSEN

19
86

NOS MANQUES NOUS SERVENT PRESQUE AUTANT QUE NOS BIENS. — JEAN GUÉHENNO

Corazon Aquino, widow of assassinated opposition leader, defeats Ferdinand Marcos in Philippines election. ¶ Fire in Soviet nuclear reactor at Chernobyl causes radioactive leak into the atmosphere. ¶ Canada adopts economic sanctions against South Africa. ¶ Space shuttle *Challenger* explodes on launch, killing first civilian astronaut. ¶ Canadian chemist John Polanyi wins the Nobel Prize. ¶ Fire Commissioner transferred to Labour Canada; Labour Outreach Initiative announced. ¶ There are now 3.7 million union members in Canada. ¶ Writers Simone de Beauvoir, Jean Genet and Jorge Luis Borges die.

Aux Philippines, Corazon Aquino, veuve du chef de l'opposition victime d'un assassinat, défait Ferdinand Marcos aux élections. ¶ À Tchernobyl, l'incendie d'un réacteur nucléaire cause des fuites radioactives dans l'atmosphère. ¶ Le Canada décrète des sanctions économiques contre l'Afrique du Sud. ¶ La navette spatiale *Challenger* explose au lancement, tuant le premier astronaute civil. ¶ Le chimiste canadien John Polanyi reçoit le Prix Nobel. ¶ Le commissaire des incendies est muté à Travail Canada; l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail est annoncée. ¶ Il y a maintenant 3,7 millions de travailleurs syndiqués au Canada. ¶ Mort des écrivains Simone de Beauvoir, Jean Genet et Jorge Luis Borges.

VANCOUVER
HOSTS EXPO '86

VANCOUVER
ACCUEILLE
EXPO 86



SOME MEN SEE THINGS AS THEY ARE AND SAY 'WHY?'. I DREAM OF THINGS THAT NEVER WERE AND SAY 'WHY NOT?'. — ROBERT KENNEDY

19
87

J'AI TELLEMENT BESOIN DE TEMPS POUR NE RIEN FAIRE, QU'IL NE M'EN RESTE PLUS ASSEZ POUR TRAVAILLER. — PIERRE REVERDY

Stock markets collapse. ¶ U.S. and Soviet Union agree to reduce nuclear weapons. ¶ Canadian premiers agree to Meech Lake constitutional amendment. ¶ Rich Hansen completes Man in Motion world tour by wheelchair for cancer research. ¶ Toxic chemical fire in St. Basile LeGrand, Quebec. ¶ Morning-after birth control pill developed. ¶ Deaths: Margaret Laurence, René Lévesque, Fred Astaire, Danny Kaye, Rudolf Hess.

Effondrement des marchés boursiers. ¶ Les É.-U. et l'URSS conviennent de réduire les armes nucléaires. ¶ Les premiers ministres du Canada acceptent l'amendement constitutionnel du lac Meech. ¶ Rich Hansen termine son *Man in motion*, tour du monde en chaise roulante, au profit de la recherche sur le cancer. ¶ Incendie de substances chimiques toxiques à Saint-Basile-le-Grand, au Québec. ¶ Décès : Margaret Laurence, René Lévesque, Fred Astaire, Danny Kaye, Rudolf Hess.

IDEAS ARE EVEN MORE POWERFUL THAN NUCLEAR WEAPONS. — JOHN POLANYI

19
88

LE MONDE VA ÊTRE JUGÉ PAR LES ENFANTS. L'ESPRIT D'ENFANCE VA JUGER LE MONDE. — GEORGES BERNANOS



Pan Am passenger jet explodes over Scotland; Palestinian terrorists suspected. ¶ Iran and Iraq agree to ceasefire. ¶ Pakistani President Zia dies in plane crash; Benazir Bhutto elected new president. ¶ Canada-U.S. free trade agreement signed. ¶ Quebec uses notwithstanding clause to override Supreme Court and ban English signs. ¶ Government-

labour-business consultation leads to implementation of the Workplace Hazardous Material Information System.

Un avion à réaction de voyageurs explose sur l'Écosse : les soupçons se portent sur des terroristes palestiniens. ¶ L'Iran et l'Iraq conviennent d'un cessez-le-feu. ¶ Le président du Pakistan Zia meurt dans un accident d'avion; Benazir Bhutto est élue pour le remplacer à la présidence. ¶ Signature de l'accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. ¶ Québec recourt à la clause de dérogation pour passer outre à la décision de la Cour suprême et interdire l'affichage en anglais. ¶ La consultation entre le gouvernement, les syndicats et l'entreprise conduit à la mise en œuvre du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.

LABOUR CANADA INTRODUCES PROGRAM FOR OLDER WORKER ADJUSTMENT

JUSTICE IS THE BEST WORD IN THE ENGLISH LANGUAGE. — JUNE CALLWOOD

19
89

LES GOUVERNEMENTS ONT L'ÂGE DE LEURS FINANCES, COMME LES HOMMES ONT L'ÂGE DE LEURS ARTÈRES. — ANDRÉ MAUROIS

Soviet Union withdraws from Afghanistan; civil war continues. ¶ Pro-democracy demonstrations crushed in China. ¶ Solidarity shares power in Poland after free elections. Peaceful revolutions throw out communist governments in East Germany, Czechoslovakia and Hungary. Violent revolution in Roumania; President Ceausescu executed. ¶ Voyage II spacecraft leaves the solar system after exploring the giant planets, Jupiter, Saturn, Uranus and Neptune. ¶ Edmonton doctors perform first transplant of insulin-producing "islets." ¶ Aspirin discovered to reduce risk of heart attack.

L'Union soviétique se retire de l'Afghanistan; la guerre civile continue. ¶ Manifestations prodémocratiques écrasées en Chine. ¶ En Pologne, le mouvement Solidarité participe au pouvoir après des élections libres. Des révolutions pacifiques chassent les gouvernements communistes de l'Allemagne de l'Est, de la Tchécoslovaquie et de la Hongrie. Révolution dans la violence en Roumanie : le président Ceausescu est exécuté. ¶ L'engin spatial Voyager II quitte le système solaire après avoir exploré les planètes géantes Jupiter, Saturne, Uranus et Neptune. ¶ Des médecins d'Edmonton font la première greffe d'« îlots » générateurs d'insuline. ¶ On découvre que l'aspirine diminue les risques de crise cardiaque.

BERLIN WALL DISMANTLED

ON DÉMANTÈLE LE MUR DE BERLIN



TRAVAIL CANADA INTRODUIT LE PROGRAMME D'ADAPTATION POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

I SKATE TO WHERE THE PUCK IS GOING
TO BE, NOT WHERE IT'S BEEN.
— WAYNE GRETZKY

19
90

NOUS SOMMES DANS UN SIÈCLE DE
L'IMAGE. POUR LE BIEN COMME POUR
LE MAL, NOUS SUBISSONS PLUS QUE
JAMAIS L'ACTION DE L'IMAGE. — GASTON
BACHELARD



**NELSON
MANDELA FREED
IN SOUTH AFRICA**

**NELSON
MANDELA EST
REMIS EN LIBERTÉ
EN AFRIQUE DU
SUD**

*S*oviet Union revokes
supremacy of Communist Party.
Most republics declare
sovereignty. ¶ South African
government declares intention
to end apartheid; violence con-
tinues. ¶ Meech Lake constitu-
tional crisis; Quebec appoints commission
to make new proposals. ¶ Mohawks erect
barricades at Oka and Kanawake to assert
sovereignty; Native people throughout
Canada demonstrate in sympathy. ¶
Ontario elects first New Democratic Party
government. ¶ Iraq annexes Kuwait; UN
forces impose embargo. ¶ Post-war divi-
sion of Germany ends; all-German elec-
tions held. ¶ Mikhail Gorbachev wins
Nobel Peace Prize. ¶ First successful gene
therapy, for cystic fibrosis, offers hope for
cure of all genetic diseases.

*L'*Union soviétique révoque la
suprématie du parti communiste. La plu-
part des républiques proclament leur sou-
veraineté. ¶ Le gouvernement de l'Afrique
du Sud déclare son intention de mettre fin
à l'apartheid : la violence continue. ¶ Crise
constitutionnelle du lac Meech; Québec
nomme une commission pour formuler
de nouvelles propositions. ¶ Les
Mohawks dressent des barricades
à Oka et Kanawake pour affirmer
leur souveraineté; les autochtones
de tous les points du Canada se livrent à
des manifestations de sympathie. ¶
L'Ontario élit un premier gouvernement du
Nouveau parti démocratique. ¶ L'Iraq
annexe le Koweït : l'armée de l'ONU
impose l'embargo. ¶ Fin de la division de
l'Allemagne de l'après-guerre; tous les Alle-
mands sont appelés à voter. ¶ Une pre-
mière réussite en thérapie génétique de la
fibrose kystique permet d'espérer la guéri-
son de toutes les maladies génétiques.



**NON-SMOKERS'
HEALTH ACT
RESTRICTS
SMOKING IN
FEDERAL
WORKPLACES,
INCLUDING
AIRLINERS**

**LA LOI SUR LA
SANTÉ DES NON-
FUMEURS LIMITE
L'USAGE DU
TABAC DANS LES
LIEUX DE TRAVAIL
FÉDÉRAUX, Y
COMPRIS À BORD
DES AVIONS**

1990



JANUARY

	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29
30	31				

JANVIER

	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29
30	31				

FEBRUARY

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28				

FÉVRIER

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28				

MAY

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					

MAI

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					

JULY

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					

JUILLET

				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					

SEPTEMBER

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30		

SEPTEMBRE

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30		

OCTOBER

	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	31

OCTOBRE

	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	31

19



MARCH

					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24 ²⁵	26	27	28	29	30	

MARS

APRIL

		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30

AVRIL

01

JUNE

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22 ^{23/30}	24	25	26	27	28	29

JUN

AUGUST

					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31				

AOUT

NOVEMBER

					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30


NOVEMBRE

DECEMBER

					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31				

DÉCEMBRE





January

Janvier

1

MONDAY
1997

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

February
Février

1 2

3 4 5 6 7 8 9

10 11 12 13 14 15 16

17 18 19 20 21 22 23

24 25 26 27 28





1 2

3 4 5 6 7 8 9

10 11 12 13 14 15 16

17 18 19 20 21 22 23

24 25 26 27 28 29 30

Good Friday
Vendredi Saint

31

March
Mars

6 10 14 18 22 26 30

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

April
Avril





May Mai

1 2 3 4

5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18

19 20 21 22 23 24 25

Victoria Day
Fête de la Reine

26 27 28 29 30 31

1

2 3 4 5 6 7 8

9 10 11 12 13 14 15

16 17 18 19 20 21 22

23 24 25 26 27 28 29

30

June
Juin

© 2004
Houghton
Mifflin
Company

July Juillet

1 2 3 4 5 6

Canada Day
Fête du Canada

7 8 9 10 11 12 13

14 15 16 17 18 19 20

21 22 23 24 25 26 27

28 29 30 31

August

Août

1 2 3

4 5 6 7 8 9 10

11 12 13 14 15 16 17

18 19 20 21 22 23 24

25 26 27 28 29 30 31





1 2 3 4 5 6 7

Labour Day
Fête du travail

8 9 10 11 12 13 14

15 16 17 18 19 20 21

22 23 24 25 26 27 28

29 30

September
Septembre

R

D/M

(F)

M/W

MT

T

W/S

S

October

Octobre

1 2 3 4 5

6 7 8 9 10 11 12

13 14 15 16 17 18 19

Tournez quand il y a
un point d'arrêt.

20 21 22 23 24 25 26

27 28 29 30 31





1 2

3 4 5 6 7 8 9

10 11 12 13 14 15 16

Remembrance Day
Jour du Souvenir

17 18 19 20 21 22 23

24 25 26 27 28 29 30

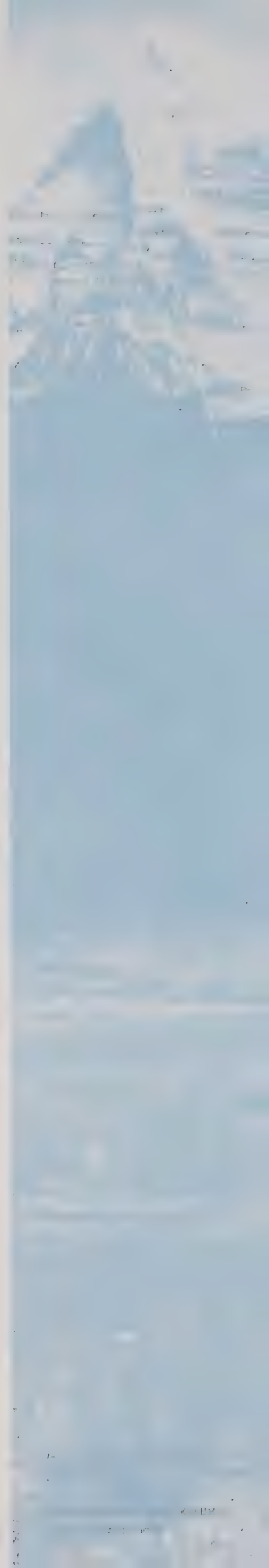
Novembre
Novembre

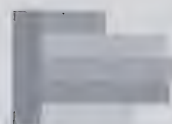
SUN MON TUE WED THU FRI SAT S

December

Décembre

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				





ANNUAL
REVIEW
1998

REVUE
ANNUELLE
1998

THE CONDITIONS UNDER WHICH MUCH OF THE GOVERNMENT WORK HAS BEEN EXECUTED HAVE BEEN SUCH AS TO PROVE INJURIOUS TO THE HEALTH AND WELL-BEING OF THOSE ENGAGED IN IT. THERE HAS BEEN NO PROPER OR ADEQUATE INSPECTION OF THE METHODS OR THE WORK ITSELF, AND, AS A CONSEQUENCE, INDIVIDUALS AND THE PUBLIC ALIKE HAVE BEEN EXPOSED TO CONTINUOUS RISK FROM THE SPREAD OF CONTAGION AS WELL AS TO HARM IN OTHER WAYS.

REPORT ON GOVERNMENT CLOTHING CONTRACT
JANUARY 5, 1898

LES CONDITIONS DANS LESQUELLES UNE BONNE PARTIE DU TRAVAIL DU GOUVERNEMENT A ÉTÉ EXÉCUTÉE ÉTAIENT DE NATURE À NUIRE À LA SANTÉ ET AU BIEN-ÊTRE DE CEUX QUI EN ÉTAIENT CHARGÉS. LES MÉTHODES DU TRAVAIL LUI-MÊME N'ONT FAIT L'OBJET D'AUCUNE INSPECTION APPROPRIÉE OU ADEQUATE; PAR CONSÉQUENT, LES INDIVIDUS ET LE PUBLIC ONT ÉTÉ EXPOSÉS AU RISQUE PERMANENT DE LA CONTAGION AINSI QU'À D'AUTRES DANGERS.

RAPPORT SUR LE CONTRAT DU GOUVERNEMENT
POUR LA FOURNITURE DE VÊTEMENTS
LE 5 JANVIER 1898

Labour Canada traces its roots to the final moments of the 19th century. In 1898, a young Canadian, studying on a fellowship program at Harvard University, began probing the working conditions of garment trade employees, part of a story he was preparing for the *Mail and Empire* (one of two newspapers eventually absorbed into the *Globe and Mail*).

He was horrified by what he saw in sweat shops that had been awarded contracts by the Post Office Department to manufacture letter carriers' uniforms. Rather than writing the story, the author took his findings to the Postmaster General of the day, the Honourable (later Sir) William Mulock, who was similarly outraged.

The young writer agreed to prepare a report for the Minister and to propose recommendations for appropriate action. One suggestion was that a Department of Labour be created to deal with such compelling problems.

Mulock agreed and introduced a bill, An Act to Aid in the Prevention and Settlement of Trade Disputes and to Provide for the Publication of Statistics and Industrial Information. Known as the Conciliation Act, 1900, it established a

federal Department of Labour and a *Labour Gazette* to publish statistical and industrial information.

Mulock told Parliament that the *Gazette* would be "a useful publication for all classes concerned in industrial life, whether employers or employees, and will enable them better to understand not only the conditions affecting their own side but the conditions affecting the side of the other party," and, it was hoped, "parties to

Travail Canada fait remonter ses origines aux derniers moments du dix-neuvième siècle. En 1898, un jeune Canadien, boursier de l'Université Harvard, se mit à étudier les conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement en vue d'un article destiné au *Mail and Empire* (l'un des deux journaux qui seraient absorbés par le *Globe and Mail*). Il fut horrifié par ce qu'il vit dans les ateliers auxquels le ministère des Postes avait confié par contrat la confection des uniformes des facteurs.

Plutôt que d'écrire l'article, l'étudiant soumit le résultat de ses recherches au ministre des Postes, d'alors, l'honorable William Mulock (qui devint plus tard Sir Mulock), qui en fut également indigné.

Le jeune homme accepta de rédiger un rapport à l'intention du ministre et de

recommander les mesures voulues. Il suggéra, entre autres, la création d'un ministère du Travail qui s'occuperait de problèmes aussi navrants.

Mulock marqua son accord et introduisit un projet de loi pour aider à prévenir et à régler les conflits industriels et pour assurer la publica-



WILLIAM LYON MACKENZIE KING

tion de statistiques et de renseignements industriels. Connu sous le titre d'*Acte de conciliation* de 1900, ce projet de loi établissait le ministère fédéral du Travail et *La Gazette du travail* pour la publication de renseignements statistiques et industriels.

Mulock déclara au Parlement que *La Gazette* serait une publication utile à toutes personnes œuvrant dans le monde du travail, qu'il s'agisse des employeurs ou des employés, et qu'elle leur permettrait

industrial conflicts would be more ready to adopt peaceful arguments for the settlement of controversies."

The Act was given Royal Assent on July 18, 1900, and the Honourable William Mulock now became Minister of Labour, in addition to his duties as Postmaster General. The young reporter was named the first editor of the *Labour Gazette*, which duty was later combined with that of Deputy Minister. In time, the reporter, William Lyon Mackenzie King, became Minister of Labour and, later, Prime Minister of Canada.

THE CANADA LABOUR CODE

The Department of Labour operates under several pieces of legislation, principally the Canada Labour Code. The Code comprises three sections, each dealing with a specific area of concern: Part I (Industrial Relations), Part II (Occupational Safety and Health), and Part III (Labour Standards). These make Labour Canada responsible for a wide variety of issues now directly affecting about one million federally employed or regulated employees.

Specifically, Labour Canada has responsibility for workers in the following federally regulated industries:

- Interprovincial and international
 - railways
 - highway transport
 - telephone and telegraph systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels, and bridges
 - shipping and shipping services
- Radio and television broadcasting and cable systems
- Air transport and airports
- Banks
- Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants
- Nuclear facilities and uranium mining
- More than 40 Crown corporations and agencies

The Department's occupational safety and health jurisdiction extends also to federal government employees as well as on-board employees in the shipping industry and in oil and gas exploration on certain Canada lands.

Responsibility for policies, procedures, guidelines, and legal requirements fall to one of the five divisions within Labour Canada, while delivery of actual services is the responsibility of the six regional and 28

de mieux comprendre non seulement ce qui intéressait le point de vue propre à leur partie, mais aussi ce qui concernait le point de vue de l'autre partie.

La loi reçut la sanction royale le 18 juillet 1900, et l'honorable William Mulock devint alors ministre du Travail, portefeuille qui s'ajouta à ses responsabilités de ministre des Postes. Le jeune journaliste devint le premier éditeur en titre de *La Gazette du travail*, tâche qui fut plus tard combinée avec celle de sous-ministre. Avec le temps, le journaliste, William Lyon Mackenzie King, devint ministre du Travail et, plus tard, premier ministre du Canada.

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Le ministère du Travail est régi par plusieurs instruments législatifs dont le plus important est le *Code canadien du travail*. Il comprend trois sections (dont chacune traite d'un secteur précis) : la partie I porte sur les relations du travail, la partie II, sur la sécurité et la santé au travail, et la partie III, sur les normes du travail. Ces trois parties confient à Travail Canada la responsabilité d'un vaste ensemble de questions influant sur près d'un million de personnes qui sont employées du gouvernement fédéral ou dont l'employeur relève de la compétence fédérale.

Plus précisément, Travail Canada est responsable des travailleurs employés dans les industries suivantes :

- Sur le double plan interprovincial et international
 - les chemins de fer
 - le transport routier
 - les systèmes de téléphone et de télégraphe
 - les pipelines
 - les canaux
 - les traversiers, les tunnels et les ponts
 - le transport maritime et les services connexes
 - La radiotélédiffusion et les systèmes de câblodistribution
 - Le transport aérien et les aéroports
 - Les banques
 - Les silos à céréales, les meuneries et entrepôts, les minoteries, les usines de nettoyage des grains de céréales
 - Les installations nucléaires et les mines d'uranium
 - Plus d'une quarantaine de sociétés d'État et d'organismes gouvernementaux
- La compétence du Ministère en matière de sécurité et de santé au travail s'étend aux employés du gouvernement fédéral, aux employés de bord du transport maritime ainsi que de l'industrie de l'exploration du

district offices across the country. A brief summary of each division follows.

The Policy Program is responsible for:

- BLI
- Strategic Analysis
- Women's Bureau
- Office of International Affairs
- Federal-Provincial Relations
- Client Consultations
- Older Worker Adjustment
- Labour Outreach Branch, which includes the
Technology Impact Program;
Labour Assignment Program;
Labour Issues Assistance Fund.

The Federal Mediation and Conciliation Service has responsibility for policies and programs for:

- Mediation and Conciliation
- Arbitration Services
- Legislative and Special Projects
- Technical Support and Operational Research

The Operations Program is responsible for:

- Occupational Safety and Health
- Labour Standards
- Equal Pay
- Labour Education
- Fire Prevention and the Office of the Fire Commissioner of Canada

Management Systems and Services includes:

- Corporate Services
- Informatics
- Financial and Administrative Services -

Human Resources and Management Consulting is responsible for programs relating to the department's own personnel, including training and employment equity, and for advising management on staff relations and human resources planning.

The Communications Directorate is responsible for providing communications advice and support to managers and for specialty services such as editing, publishing, audio-visual production, media relations and advertising.

These services and programs are delivered by the approximately 900 employees of Labour Canada. Together, they share a commitment to helping Canadians work in environments that are sensitive to their needs, responsive to their concerns, and committed to protecting their safety and health.

pétrole et du gaz en certaines régions du pays.

La responsabilité en matière de politiques, de procédures, de lignes directrices et d'exigences juridiques relève de l'une des cinq divisions de Travail Canada, alors que la prestation de services concrets relève des six bureaux régionaux et des 28 bureaux de district qui sont répartis d'un bout à l'autre du pays. En voici une présentation schématique.

Le Programme des politiques et ses responsabilités :

- le BRT
- l'adaptation des travailleurs âgés
- l'analyse des politiques et de la stratégie
- le Bureau de la main-d'œuvre féminine
- le Bureau des affaires internationales
- les relations fédérales-provinciales
- la consultation-clients
- la Direction générale pour le rapprochement en milieu de travail :

le Programme sur les répercussions de la technologie;

le Programme d'affectation d'employés;

le Fonds d'aide pour les affaires du travail.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé des politiques et des programmes dans les domaines suivants :

- la médiation et la conciliation
- les services d'arbitrage
- les projets législatifs et spéciaux
- le soutien technique et la recherche.

Le Programme des opérations :

- la sécurité et la santé au travail
- les normes du travail
- l'égalité salariale
- la formation syndicale
- la prévention des incendies.

La Direction générale des systèmes et services de gestion comprend :

- les services ministériels
- l'informatique
- les services financiers et administratifs.

La Direction générale des ressources humaines et du conseil à la gestion est chargée des programmes concernant les employés du Ministère : la formation et l'équité, les relations du travail et la planification des ressources humaines.

La Direction des communications est chargée de fournir aux gestionnaires des conseils ainsi que des services spécialisés en édition, en audio-visuel, en relations avec les médias et en publicité.

Les quelque 900 employés de Travail Canada ont à cœur d'aider les Canadiens, hommes et femmes, à travailler dans des milieux qui sont sensibles à leurs besoins, déterminés à protéger leur sécurité et leur santé.

WITH MORE INFORMATION ALL PARTIES WILL BE ABLE TO BETTER UNDERSTAND EACH OTHER'S VIEWS. THEY WILL BE MORE READY TO ADAPT PEACEFUL METHODS FOR THE SETTLEMENT OF CONFLICTS.

HOUSE OF COMMONS DEBATES, 1900

COMME TOUTES LES PARTIES SERONT MIEUX INFORMÉES, CHACUNE SERA EN MESURE DE MIEUX COMPRENDRE LE POINT DE VUE DE L'AUTRE. ELLES SERONT MIEUX DISPOSÉES À RECOURIR À DES MÉTHODES PACIFIQUES POUR RÉGLER LEURS DIFFÉRENDS.

DÉBATS DE LA CHAMBRE DES COMMUNES, 1900

The Policy Program has a broad mandate to:

- manage Labour Canada programs concerned with the Canadian economy generally, rather than the federally regulated sector specifically;
- provide strategic policy research and analysis, publish relevant data and present policy options; and
- manage and coordinate Labour Canada's relations with such external organizations as provincial governments, international organizations, and the private sector.

These services are developed and administered by a number of branches, including:

- the Bureau of Labour Information, which is responsible for collecting, analyzing and publishing data on the terms of collective agreements and strikes and lockouts and conducting related research and analysis;
- the Older Worker Adjustment Branch, which administers joint federal-provincial programs designed to aid older workers who have been laid off;
- the Policy and Strategic Analysis Branch, which prepares briefings and policy analysis, as well as advice on strategic economic and social issues of particular importance to organized labour and labour-management relations;
- the Women's Bureau, which provides research and educational programs designed to promote action on the special needs of working women;
- the Office of International Affairs, which co-ordinates labour-business-government participation on the international labour scene. This office coordinates the activities

Le Programme des politiques a un large mandat pour :

- gérer des programmes de Travail Canada qui intéressent l'économie générale du pays plutôt que de se limiter au secteur relevant de la compétence fédérale;
- assurer des services de recherche et d'analyse en matière de politiques, publier des données utiles et présenter des possibilités d'action;
- gérer et coordonner les relations de Travail Canada avec des organisations extérieures telles que les gouvernements provinciaux, les organisations internationales et le secteur privé.

Ces services sont mis au point et administrés par un certain nombre de Directions générales dont :

- le Bureau de renseignements sur le travail, qui est chargé de recueillir, d'analyser et de publier des données sur les clauses des conventions collectives, sur les grèves et les lock-out, et d'effectuer des travaux de recherche et d'analyse en rapport avec ces données;
- la Direction générale de l'adaptation des travailleurs âgés, qui administre des programmes fédéraux-provinciaux destinés à aider les travailleurs âgés qui ont été licenciés;
- la Direction générale de l'analyse des politiques et de la stratégie, qui prépare des breffages et des analyses de politiques, et qui assure des services de conseil sur des questions de stratégie économique et sociale qui sont particulièrement importantes pour le mouvement syndical et les relations syndicales-patronales;
- le Bureau de la main-d'œuvre féminine, qui offre des programmes de recherche et



GENEVA

GENÈVE

of Canadian delegations to such international bodies as the International Labour Organization and the Organization for Economic Cooperation and Development;

- the Federal-Provincial Relations Branch, which manages relations between Labour Canada and the provincial and territorial governments and publishes summaries of labour legislation and regulations throughout Canada;

- the Client Consultations Unit, which is responsible for facilitating communications between Labour Canada and major labour and business groups; and

- the Labour Outreach Branch, which administers programs that help finance research on timely labour issues and encourages staff exchanges between the labour movement and the federal government.

d'éducation pour favoriser l'adoption de mesures qui répondent aux besoins propres aux travailleuses;

- le Bureau des affaires internationales, qui coordonne la participation des syndicats, des milieux d'affaires et du gouvernement sur la scène internationale du travail. Ce Bureau coordonne les activités des délégations canadiennes auprès d'organismes internationaux tels que l'Organisation internationale du travail et l'Organisation de coopération et de développement économiques;

- la Direction générale des relations fédérales-provinciales, qui gère les relations entre Travail Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux, et qui publie des résumés des lois et règlements relatifs au travail qui sont adoptés partout au Canada;

- l'Unité de la consultation-clients, qui est chargée de faciliter la communication entre Travail Canada et les principaux groupes de syndicats et d'entrepreneurs;

et

- la Direction générale pour le rapprochement en milieu de travail, qui administre les programmes de soutien financier de la recherche sur des questions opportunes concernant le travail, et qui encourage les échanges de personnel entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral.

BUREAU OF LABOUR INFORMATION

Labour Canada's Bureau of Labour Information (BLI) is a one-stop source of information on collective bargaining and related matters. Drawing on a data base of more than 9,000 collective agreements covering 80 percent of organized workers in Canada, BLI produces a broad range of publications and provides a hot-line service for management and labour negotiators preparing for bargaining.

BLI handled more than 10,000 individual requests for information, many drawing on its computerized data on collective agreements. Its key quarterly series highlighting wage trends in major settlements is followed closely by economic forecasters and others concerned with economic policy, and it receives extensive media coverage.

BLI is currently introducing cost-recovery measures for certain of its activities. For example, all three major publications — the monthly *Collective Bargaining Review*, the quarterly *Major Wage Settlements*, and the annual *Directory of Labour Organizations in Canada* — are now being marketed. As a result of a more aggressive campaign, sales of the 1989 *Directory*

Le Bureau de renseignements sur le travail (BRT) de Travail Canada est une source complète de renseignements sur les conventions collectives et les questions connexes. En puisant dans une base de données de plus de 9 000 conventions collectives qui s'appliquent à 80 p. 100 des travailleurs syndiqués du Canada, le BRT produit un large éventail de publications et offre un service de téléphone rouge aux négociateurs patronaux et syndicaux qui se préparent à négocier.

Le BRT a traité plus de 10 000 demandes individuelles de renseignements, dont un bon nombre puisaient dans sa banque de données informatisées sur les conventions collectives. Sa publication clé de chaque trimestre, où se trouvent soulignées les tendances salariales des principaux règlements de conflits industriels, est suivie de près par les experts en prévision économique et par ceux qui se préoccupent de

LE BUREAU DE RENSEIGNEMENTS SUR LE TRAVAIL



were up 120 percent over the preceding year. During fiscal year 1990-91, BLI will introduce several new and competitively priced products and services to meet the information needs of Canada's industrial relations community, including on-line and facsimile access to BLI's information base.

politique économique; cette publication est largement couverte par les médias.

Le BRT est actuellement en train d'introduire des mesures de récupération des coûts pour certaines de ses activités. Par exemple, ses trois principales publications — mensuelle : la *Revue de la négociation collective*; trimestrielle : les *Grands règlements salariaux*; annuelle : le *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada* — sont maintenant toutes trois sur le marché. Par suite d'une campagne plus énergique, les ventes du *Répertoire* de 1989 ont connu une hausse de 120 p. 100 sur l'année précédente. Au cours de l'exercice 1990-1991, le Bureau présentera plusieurs nouveaux produits et services à des prix concurrentiels pour répondre aux besoins de renseignements de la communauté canadienne des relations industrielles; ces services comprendront l'accès en direct et par télécopieur à la base de données du Bureau de renseignements sur le travail.

OLDER WORKER ADJUSTMENT BRANCH

The Program for Older Worker Adjustment (POWA) is a federal-provincial income support program for older workers who have no prospects for re-employment following major permanent layoffs. The federal government has budgeted \$150 million for the early years of this program, covering the period up to 1991-92. Some 70 percent of the costs of POWA are covered by the federal government and 30 percent by the provinces.

Major layoffs are assessed for possible designation according to various socio-economic factors such as the degree of economic disruption and loss of employment in the region and industry, the size of the layoff relative to community size, the number of older workers affected and prospects for alternative employment.

Older workers affected by a designated layoff may be eligible for POWA benefits if they have no alternative employment opportunities or, realistic prospect of obtaining work through retraining or mobility, are between the ages of 55 and 64 at the time of layoff, and have been in the labour force 15 of the last 20 years with a minimum of 750 hours worked per year.

In 1989-90, a total of 644 older workers in Quebec, Ontario, New Brunswick and



Le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA) est un programme fédéral-provincial de soutien du revenu à l'intention des travailleurs plus âgés qui se retrouvent sans perspective de réemploi à la suite de licenciements massifs permanents. Le gouvernement fédéral a budgétisé 150 millions de dollars pour les premières années de ce pro-

gramme, soit pour une période qui s'étend jusqu'à 1991-1992. Quelque 70 p. 100 des coûts du programme sont assumés par le gouvernement fédéral, et 30 p. 100 par les gouvernements provinciaux.

Les licenciements sont évalués en fonction de divers facteurs socio-économiques tels que le degré de la perturbation économique et de la perte d'emplois dans la région et dans l'industrie, l'ampleur du licenciement en rapport avec la taille de la collectivité, le nombre de travailleurs âgés touchés et les perspectives d'emplois de rechange.

Les travailleurs âgés touchés par un licenciement désigné peuvent être admissibles aux prestations du PATA s'ils n'ont aucune chance de se trouver un autre emploi ni aucun espoir réaliste d'obtenir du travail en se recyclant ou en se déplaçant, s'ils sont âgés de 55 à 64 ans au moment de leur

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADAPTATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Manitoba were certified under the program. Annuity plans totalling approximately \$33 million have been purchased by the federal and provincial governments. Monthly benefits are provided to workers by private sector financial institutions which were successful bidders.

The Labour Adjustment Benefits (LAB) Program, which preceded POWA, provides assistance to older laid-off employees in specific industries. While new designations are no longer being made under the LAB Program, eligible recipients will continue to benefit until they reach 65 years of age. More than 7,000 beneficiaries received a total of \$90.5 million in LAB support in 1989-90.

licenciement et s'ils ont fait partie de la population active pendant 15 des 20 années précédentes en travaillant au moins 750 heures par année.

En 1989-1990, il y a eu en tout au Québec, en Ontario, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba 644 travailleurs âgés de désignés en vertu du PATA. Des régimes d'annuité totalisant environ 33 millions de dollars ont été achetés par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Les prestations mensuelles sont assurées aux travailleurs par des institutions financières du secteur privé qui ont soumissionné avec succès.

Le Programme d'adaptation des travailleurs, qui a précédé le PATA, accorde de l'aide aux employés âgés licenciés dans certaines industries spécifiques. Même s'il ne se fait plus de nouvelles désignations en vertu du Programme d'adaptation des travailleurs, les prestataires admissibles continueront d'en bénéficier jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans. Plus de 7 000 prestataires ont reçu en 1989-1990 la somme totale de 90,5 millions de dollars en application du Programme d'adaptation des travailleurs.

POLICY AND STRATEGIC ANALYSIS BRANCH

The Policy and Strategic Analysis Branch provides briefings and policy advice with respect to a wide range of major social and economic issues of concern to Labour Canada. During the year, the branch also provided analytical support for program and policy development, as well as strategic planning for the department.

The branch monitored and contributed to federal policy development through extensive interdepartmental consultations on federal government initiatives, such as the Labour Force Development Strategy, the Atlantic Fisheries Adjustment Program, and the Green Plan Consultations.

La Direction générale de l'analyse des politiques et de la stratégie offre des briefages et des conseils en matière de politiques en rapport avec un large éventail d'importantes questions sociales et économiques. Au cours de l'année, la Direction générale a aussi soutenu de ses analyses les travaux d'élaboration de programmes et de politiques, et assuré la planification stratégique du Ministère.

La Direction générale a surveillé l'élaboration des politiques fédérales et y a contribué en participant à de vastes consultations interministérielles portant sur des initiatives du gouvernement fédéral telles que la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre, le Programme d'adaptation des pêches de l'Atlantique et le Plan vert.

LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ANALYSE DES POLITIQUES ET DE LA STRATÉGIE

WOMEN'S BUREAU

Since 1954, the Women's Bureau has promoted equity in the work force. During the past year, the bureau has paid particular attention to the effective integration of work and family responsibilities, women in non-traditional work, and occupational safety and health issues of concern to women.

In the spring of 1990, the Women's Bureau and Status of Women Canada sponsored

Depuis 1954, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a encouragé la pratique de l'équité dans la population active. Au cours du dernier exercice, le Bureau a accordé une attention particulière à l'intégration efficace du travail et des responsabilités familiales, aux femmes affectées à des tâches non traditionnelles, ainsi qu'aux questions de sécurité et de santé qui préoccupent les femmes.

LE BUREAU DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

à series of five seminars highlighting successful approaches to providing family-related benefits designed to facilitate the integration of work and

The Women's Bureau released two publications on the subject of work and family. *Work-Related Child Care in Canada*, released on International Women's Day, profiles 22 child care services implemented by a variety of public and private-sector employers. A background paper, *Work Life and Personal Needs: The Job-Sharing Option*, examines issues and concerns with respect to job-sharing, a growing trend in alternative work arrangements.

In keeping with the emphasis on equal opportunity for working women, the bureau participated in the International Labour Organization's Meeting of Experts on Special Protection for Women Workers and published *The Selective Protection of Canadian Working Women*, which examines the evolution of protective legislation for Canadian working women.

As part of the effort to increase awareness of employment opportunities in traditionally male-dominated workplaces, the Women's Bureau released *Building the Future: Profiles of Canadian Women in Trades*, which features 12 tradeswomen. In November 1989, the bureau organized a round-table discussion on women in trades for representatives from business, labour, government, and trades-related organizations concerned with women's employment.

The Women's Bureau continues to contribute to the government's research and policy development efforts related to the use of drugs and drug testing in the workplace.

The Marion V. Royce Memorial Grants Program, with a budget of \$25,000, provides financial assistance to special projects that focus on the improvement of the situation of women in the workplace.

The Women's Bureau Reference Centre continues to provide researchers, students, and the public with information on women's workplace issues.



Au printemps de 1990, le Bureau de la main-d'œuvre féminine et Condition féminine Canada ont parrainé une série de cinq

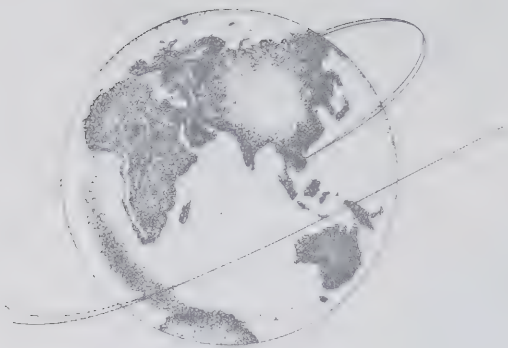
seminaires qui ont mis en relief certaines approches qui réussissent à faire du travail de la mère une source d'avantages pour la vie familiale, ces avantages ayant été précisément conçus pour faciliter l'intégration du travail des femmes et des responsabilités familiales.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a fait paraître deux publications sur la question du travail et de la famille. *Les garderies en milieu de travail au Canada*, ouvrage paru lors de la Journée internationale des femmes, décrit 22 services de garderie offerts par un ensemble varié d'employeurs des deux secteurs public et privé. Un document d'information, *Vie au travail et besoins personnels : l'option de l'emploi partagé*, examine les problèmes et les préoccupations relatifs au partage de l'emploi, qui connaît une faveur croissante dans les mesures alternatives d'aménagement du travail.

Par suite de l'importance que le Bureau attache à l'équité en matière d'emploi pour les femmes, il a participé à la réunion des experts de l'Organisation internationale du travail qui portait sur la protection spéciale des travailleuses, et il a publié *La protection selective des travailleuses canadiennes*, qui contient l'examen de l'évolution des mesures législatives de protection pour les travailleuses du pays.

Dans le cadre des efforts déployés pour faire mieux connaître les perspectives d'emploi dans les lieux de travail traditionnellement dominés par les hommes, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a fait paraître *Bâtir l'avenir : profils de femmes de métier au Canada*, qui présente 12 femmes de métier. En novembre 1989, le Bureau a organisé une discussion sous forme de table ronde sur les femmes de métier à l'intention des milieux d'affaires, des syndicats, du gouvernement et des organisations liées aux métiers qui se préoccupent de l'emploi des femmes.

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine continue de contribuer aux efforts du gouvernement dans les domaines de la recherche et de création de politiques relatives à la consommation de drogues et à l'administration de tests de la drogue en milieu de travail.



**OFFICE OF
INTERNATIONAL
AFFAIRS**

Activities during the year included participation in Canada's tripartite delegation to the 1989 International Labour Conference in Geneva. The ILO discussed international initiatives on Night Work, Safety in the Use of Chemicals at Work, and Indigenous and Tribal Populations (resulting in an ILO convention on the subject). Labour Canada coordinated the participation of a tripartite Canadian delegation in an ILO technical meeting on the hotel, catering and tourism industry.

The Office of International Affairs coordinated the visits to Canada of several Japanese delegations and a Soviet study group on wage determination in market economies.

Additionally, the office sent an official to participate in the Organization of Economic Cooperation and Development's Working Party on Industrial Relations, which met in Paris and discussed labour market flexibility, skill formation, and work organization.

**FEDERAL-
PROVINCIAL
RELATIONS
BRANCH**

Cooperation in federal-provincial-territorial relations was maintained as a result of meetings between the Minister of Labour and his provincial and territorial counterparts. In addition, deputy ministers of labour and heads of occupational safety and health agencies throughout the country met twice to seek solutions to common problems. During the year, joint research on several projects involving the federal, provincial and territorial governments was initiated, including for example the effectiveness of joint health and safety committees and the feasibility of developing uniform occupational safety and health standards.

In 1989-90, the Federal-Provincial Relations Branch responded to hundreds of

Le Fonds commémoratif Marion V. Royce, dont le budget est de 25 000 \$, accorde une aide financière à des projets spéciaux qui ont pour objectif l'amélioration de la condition des femmes au travail.

Le Centre de référence du Bureau de la main-d'œuvre féminine continue de fournir de l'information sur les problèmes des travailleuses aux chercheurs, aux étudiants et au public.

Les activités de l'année ont compris la participation à la délégation tripartite du Canada à la Conférence internationale du travail de 1989, qui s'est tenue à Genève. L'OIT a discuté d'initiatives internationales sur le travail de nuit, sur la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au travail ainsi que des populations indigènes et tribales (discussions qui ont conduit à l'adoption d'une convention de l'OIT sur ce dernier sujet). Travail Canada a coordonné la participation d'une délégation canadienne tripartite à une réunion technique de l'OIT qui portait sur l'industrie hôtelière et sur celles des traiteurs et du tourisme.

Le Bureau des affaires internationales a coordonné les visites au Canada de plusieurs délégations japonaises et d'un groupe d'étude soviétique sur la détermination des salaires dans les économies de marché.

En outre, le Bureau a délégué un représentant pour participer au groupe de travail sur les relations industrielles de l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui s'est réuni à Paris pour discuter de la souplesse du marché du travail, de la formation des compétences et de l'organisation du travail.

Dans les relations fédérales-provinciales-territoriales, la coopération s'est maintenue par suite des rencontres du ministre du Travail avec ses homologues des provinces et des territoires. De plus, les sous-ministres du travail et les directeurs des organismes de sécurité et de santé au travail de tout le pays se sont réunis à deux reprises pour chercher à résoudre les problèmes qu'ils ont en commun. Au cours de l'année, des activités conjointes de recherche ont été entreprises sur plusieurs projets concernant le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces et des territoires, entre autres, sur l'efficacité de comités conjoints de sécurité et de santé et sur la possibilité

**LE BUREAU DES
AFFAIRES
INTERNATIONALES**

**LA DIRECTION
GÉNÉRALE DES
RELATIONS
FÉDÉRALES-
PROVINCIALES**

requests for information about labour legislation. It also initiated a cost-recovery program for a number of its publications. These included: *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada*, as well as the bimonthly periodical *Labour Law Update*. These publications are being sold through Supply and Services Canada.

d'élaborer des normes uniformes de sécurité et de santé au travail.

Au cours de l'exercice 1989-1990, la Direction générale des relations fédérales-provinciales a répondu à des centaines de demandes de renseignements sur la législation du travail. Elle a aussi inauguré un programme de récupération des coûts pour un certain nombre de ses publications, entre autres : *La législation en matière de relations industrielles au Canada*, *La législation en matière de normes d'emploi au Canada*, et sa revue bimestrielle *Actualités du monde du travail*. Ces publications sont vendues par l'entremise d'Approvisionnement et Services Canada.

CLIENT CONSULTATIONS UNIT

The Client Consultations Unit continued its work in developing communication and cooperation between labour and management groups, for example by assisting such groups as the Canadian Steel Trade and Employment Congress, the Western Wood Products Forum, the electrical industry's Joint Human Resources Committee, and the British Columbia Construction Industry.

In conjunction with the Department of the Secretary of State, the unit promoted national literacy programs by encouraging unions, provincial federations, and central labour bodies to get involved in programs in the workplace. The Secretary of State and the Client Consultation Unit also cooperated in the development of educational programs by such bodies as the Canadian Labour Congress, designed to respond to the problem of racism.

The unit is working with the Department of Industry, Science and Technology and Employment and Immigration Canada to assess human resource planning needs in the fish processing industry.

L'Unité de la consultation-clients a poursuivi ses efforts pour mettre au point les communications et la coopération entre les groupes de syndicats et de patrons, par exemple en aidant des groupes tels que le Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie, le *Western Wood Products Forum*, le Comité mixte des ressources humaines de l'industrie de l'électricité et l'industrie de la construction de la Colombie-Britannique.

Conjointement avec le Secrétariat d'État, l'Unité a soutenu les programmes nationaux d'alphabétisation en encourageant les syndicats, les fédérations provinciales et les centrales syndicales à faire participer les milieux de travail à ces programmes. Le Secrétariat d'État et l'Unité de la consultation-clients ont également coopéré à la mise au point par des organismes tels que le Congrès canadien du travail de programmes éducatifs qui aident à résoudre les problèmes du racisme.

L'Unité travaille actuellement avec le ministère de l'Industrie, de la Science et de la Technologie et avec celui de l'Emploi et de l'Immigration à évaluer les besoins de planification des ressources humaines dans l'industrie du traitement du poisson.

L'UNITÉ DE LA CONSULTATION- CLIENTS

LABOUR OUTREACH BRANCH

This branch administers three programs, collectively known as the Labour Outreach initiative.

The **Technology Impact Program (TIP)** was established in 1986 to support practical research on the impact of technological change on workers and industries. Since that time, the program has funded 45 projects and contributed approximately \$3 million to trade unions and labour-management bodies for projects dealing with the effect of technological change in

Cette Direction générale administre trois programmes qui sont collectivement connus comme l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail.

Le **Programme sur les répercussions de la technologie (PRT)** a été établi en 1986 pour appuyer les travaux de recherche pratique concernant les répercussions du changement technologique sur les travailleurs et sur les industries. Depuis lors, le programme a subventionné 45 projets et fourni environ trois millions de dollars

LA DIRECTION GÉNÉRALE POUR LE RAPPROCHEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

areas such as safety and health, ergonomics, labour-management relations, job satisfaction, productivity, and working conditions.

In March 1990, TIP changed orientation, resulting in:

- a shift in focus from measuring the *impact* of technological change to steps that help secure the greatest possible *benefits* of technological change for both workers and management;
- promotion of joint labour-management projects;
- greater encouragement of projects in the federal jurisdiction; and,
- greater emphasis on cost-sharing.



Approximately \$1 million per year is available for the program; projects may receive up to \$100,000 over a maximum period of two years.

In 1989-90, funding was approved for 11 projects, including a Confederation of National Trade Unions (CNTU) project designed to maximize the benefits for the workers and employers of a comprehensive automated health care system at the University of Sherbrooke Medical Centre. In addition, the program funded a major Conference Board study to document several cases of the successful implementation of workplace technological change involving the cooperation of unions.

Through temporary work assignments of senior officials, the **Labour Assignment Program** promotes better understanding and cooperation between labour organizations, the federal government, and organizations representing labour and management. Since its introduction, more than 65 assignments have taken place. This year's participants included a government official assigned to help a joint labour-management organization develop a strategic human resources plan and a union official asked to advise a government department on international labour matters.

The Labour Issues Assistance Fund promotes the participation of organized

aux syndicats et aux organismes de coparticipation syndicale-patronale pour financer des initiatives portant sur l'effet du changement technologique en des domaines comme la sécurité et la santé, l'ergonomie, les relations industrielles, la satisfaction au travail, la productivité et les conditions de travail.

En mars 1990, le PRT a changé d'orientation, ce qui a entraîné

- un changement de perspective se traduisant par le passage de la mesure des *répercussions* du changement technologique aux moyens d'action qui aident à tirer les plus grands *avantages* possibles du changement technologique à la fois pour les travailleurs et pour la gestion;
- la promotion de projets mixtes auprès des deux parties syndicale et patronale;
- un encouragement accru aux projets de l'administration fédérale; et
- un plus fort accent sur le partage des coûts.

Chaque année, la somme d'environ un million de dollars est à la disposition du programme; les projets peuvent obtenir jusqu'à concurrence de 100 000 \$ sur une période maximale de deux ans.

En 1989-1990, il y a eu approbation du financement de 11 projets, entre autres, un projet de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui a pour but de maximiser les avantages que les travailleurs et les employeurs peuvent retirer d'un système complet informatisé de soins de santé au Centre médical de l'Université de Sherbrooke. En outre, le programme a financé une importante étude du Conference Board du Canada, qui avait pour objet de documenter plusieurs cas de mise en œuvre réussie de changements technologiques en milieu de travail grâce à la coopération des syndicats.

Le Programme d'affectation d'employés favorise une meilleure compréhension et une meilleure coopération entre les organisations syndicales, le gouvernement fédéral et les organisations représentant les syndicats et le patronat; pour y parvenir, il procède à l'affectation temporaire de représentants haut placés. Depuis l'institution du programme, plus de 65 affectations ont eu lieu. Les participants de cette année comprenaient un représentant du gouvernement qui avait pour tâche d'aider une organisation syndicale-patronale à élaborer un plan stratégique en matière de ressources humaines, et un représentant syndical chargé de conseiller un ministère sur des affaires du travail à l'échelle internationale.

...management relations and understanding. The projects funded this year cover a wide spectrum of socio-economic issues. These include research on a labour-sponsored venture capital fund, a study of a joint labour-management pension fund, and a case study of cooperative labour relations at the Suncor Oilsands plant in

Le Fonds d'aide pour les affaires du travail favorise la participation de la main-d'œuvre syndiquée dans les questions de politique publique, et cherche à améliorer les relations et la compréhension entre les syndicats et le gouvernement d'une part et, d'autre part, entre les syndicats et le patronat. Les projets financés au cours de l'année 1989-1990 portent sur un large éventail de questions socio-économiques. Ils comprennent une recherche concernant un fonds de capital de risque parrainé par les syndicats, l'étude d'une caisse de retraite syndicale-patronale, une étude de la faisabilité des coopératives de travailleurs syndiqués et une étude de cas portant sur les relations industrielles à base de coopération à l'usine de sables pétrolifères Suncor de l'Alberta.

THE INDUSTRIAL DISPUTES INVESTIGATION ACT MAY THUS
HELP TO PROMOTE THE STABILITY AND DEVELOPMENT OF
CANADIAN INDUSTRY, ON WHICH ... DEPENDS ULTIMATELY
THE WELFARE OF THE COUNTRY AS A WHOLE.

LABOUR GAZETTE, 1907

LA LOI DES ENQUÊTES EN MATIÈRE DE DIFFÉRENDS INDUS-
TRIELS PEUT AINSI AIDER À PROMOUVOIR LA STABILITÉ ET LE
DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CANADIENNE, SUR LA CON-
DITION DE LAQUELLE... DÉPEND EN DÉFINITIVE LE BIEN-ÊTRE
DU PAYS TOUT ENTIER.

LA GAZETTE DU TRAVAIL, 1907

The preamble of the Canada Labour Code states that "the common well-being" is promoted "through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes." The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) provides services to facilitate that process.

FMCS administers the dispute resolution provisions of Part I of the Canada Labour Code through the provision of third-party assistance to labour and management. It also investigates complaints of bargaining-related unfair labour practices on behalf of the Minister of Labour.

Le préambule du Code canadien du travail affirme que le bien-être commun est favorisé par l'encouragement donné à la libre négociation collective et au règlement constructif des différends. Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) offre des services pour faciliter ce processus.

Le SFMC administre les dispositions de la partie I du Code canadien du travail sur le règlement des différends en offrant aux parties syndicale et patronale l'assistance d'une tierce partie. Le SFMC fait aussi, au nom du ministre du Travail, des enquêtes sur des plaintes relatives aux pratiques déloyales en matière de négociation.

MEDIATION AND
CONCILIATION
BRANCH

The mandate of the Mediation and Conciliation Branch is to assist unions and management in preventing and resolving collective bargaining disputes. A conciliator or mediator cannot impose binding settle-



ments but attempts to achieve agreement between the parties by a process of persuasion. Mediation and conciliation officers are located at Labour Canada headquarters and in five regional offices across the country. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program for labour and management groups entering a bargaining relationship for the first time. Through this program, unions and employ-

La Direction générale de la médiation et de la conciliation a pour mandat d'aider les parties patronale et syndicale à prévenir et à régler les différends en matière de négociation collective. Le conciliateur ou le

médiateur ne peut pas imposer de règlements qui obligent les parties, mais il tente au moyen de la persuasion d'amener les parties à s'entendre. La Direction générale de la médiation et de la conciliation offre aussi des services aux nouveaux clients qui ne connaissent pas bien la

négociation collective de compétence fédérale.

Ses agents, à l'administration centrale comme dans les régions, offrent également un programme de contact initial pour venir en aide aux travailleurs et au patronat qui négocient pour la première fois. Ainsi, on fournit aux syndicats et aux employeurs une vue d'ensemble de la situation de la négociation collective dans le champ de

LA DIRECTION
GÉNÉRALE DE LA
MÉDIATION ET DE
LA CONCILIATION

ers are provided with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. To assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary.

Arbitration differs from mediation or conciliation in that the decision of the arbitrator (or arbitration board) is legally binding on both parties. Under Part I of the Canada Labour Code, the **Arbitration Services Branch** processes the ministerial appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairpersons. Additional provision is made, under Part III of the Code, for the appointment of adjudicators in cases of allegations of unjust dismissal and of arbitrators for group terminations of employment. The Arbitration Branch processes these appointments.

The **Legislative and Special Projects Branch** ensures the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction. It also advises Labour Canada and other departments on the labour relations implications of new legislation, policies or initiatives.

The **Technical Support and Operational Research branch** provides operational research for staff mediators and conciliators. It also conducts continuing and ad hoc industrial relations and economic analysis in general support of the FMCS program.

compétence fédéral ainsi que des services offerts par le SFMC. Pour aider les parties à résoudre leurs problèmes, avant qu'ils ne tournent au vinaigre, les agents maintiennent contact avec les parties tout au long de la convention collective, pour fournir de la médiation préventive, le cas échéant.

L'arbitrage diffère de la médiation ou de la conciliation en ce que la décision de l'arbitre (ou du conseil d'arbitrage) est obligatoire en vertu de la loi pour l'une et l'autre parties. En vertu de la partie I du *Code canadien du travail*, la **Direction générale des services d'arbitrage** traite la nomination par le Ministre des arbitres des griefs et des présidents des conseils d'arbitrage. La partie III du Code prévoit la nomination d'arbitres dans les cas d'allégation de congédiement injuste et de cessation collective d'emploi : ces nominations sont traitées par la Direction générale des services d'arbitrage.

La **Direction générale des projets législatifs et spéciaux** veille au maintien d'un cadre qui convienne à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale. Elle conseille aussi Travail Canada et d'autres ministères sur les conséquences que les nouveaux projets de loi, politiques ou initiatives peuvent avoir sur les relations industrielles.

La **Direction générale du soutien technique et de la recherche opérationnelle** fournit de la recherche opérationnelle au personnel chargé de la médiation et de la conciliation. Elle se charge de l'analyse soutenue et d'analyses spéciales des relations industrielles et de l'économie pour appuyer d'une manière générale le programme du SFMC.

■ The Mediation and Conciliation Branch had a caseload of 355 disputes, including some 122 cases brought forward from the previous year. At the end of 1989-90, 100 cases were

pending.

■ Ninety-one percent of the disputes were settled without any stoppage of

work.

■ Legal work stoppages occurred in 28 disputes and resulted in a loss of 141,328 working days — approximately 0.09 percent of all available work time in the federal jurisdiction, down from the previous year's total of 1.3 percent.

■ There were 148 conciliation or mediation cases in the road transportation industry, 53 in broadcasting, and 53 in shipping or port operations.

■ There was only one Conciliation Commissioner appointed in 1989-90, reflecting the continuing commitment to rely on staff conciliators and mediators rather than on formal third-party proceedings.

■ There were 36 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of alleged unfair labour practices related to bargaining; 21 such cases were finalized during the year. Of these, consent was granted in seven instances and denied in two, while 12 were either settled through FMCS efforts or were withdrawn by the applicants. At the end of the review period, 15 requests were still being investigated.

■ La Direction générale de la médiation et de la conciliation avait une charge de travail de 355 différends, dont quelque 122 dossiers reportés de l'exercice précédent. À la fin de 1989-1990, 100 cas étaient encore pendants.

■ Quatre-vingt-onze pour cent des différends se sont réglés sans arrêt de travail.

■ Des arrêts de travail légaux se sont produits dans 28 conflits, entraînant la perte de 141 328 jours de travail — soit environ 0,09 p. 100 de tout le temps de travail disponible dans la sphère de compétence fédérale. L'an dernier, le pourcentage était de 1,3.

■ Il y a eu 148 cas de conciliation ou de médiation dans l'industrie du transport routier, 53 dans celle de la radiotélédiffusion, et 53 dans les activités du transport maritime ou des zones portuaires.

■ Un seul commissaire-conciliateur a été nommé en 1989-1990 : ceci illustre qu'on est sérieusement déterminé à compter moins sur l'intervention formelle d'une tierce partie.

■ Il y a eu 36 requêtes pour obtenir du Ministre qu'il consente à l'acheminement vers le Conseil canadien des relations de travail de plaintes portant sur des cas présumés de pratiques déloyales en matière de négociation collective; 21 de ces cas ont été finalisés au cours de l'exercice 1989-1990 : le consentement du Ministre a été accordé dans sept de ces cas et refusé dans deux autres; quant au 12 autres cas, ils se sont réglés grâce aux efforts du SFMC, ou ont été retirés par les requérants. À la fin de l'exercice sur lequel porte cette revue annuelle, 15 requêtes faisaient encore l'objet d'une enquête.

TO THE QUESTIONS RECOMMENDED BY HIPPOCRATES, THE DOCTOR SHOULD ADD ONE MORE: WHAT IS YOUR OCCUPATION?

BERNARDINO RAMAZZINI
1633-1714

AUX QUESTIONS RECOMMANDÉES PAR HIPPOCRATE, LE MÉDECIN DEVRAIT EN AJOUTER UNE AUTRE, CELLE-CI : QUEL MÉTIER EXERCEZ-VOUS?

BERNARDINO RAMAZZINI
1633-1714

OCCUPATIONAL
SAFETY AND
HEALTH BRANCH

The risk of occupational injury or disease is certainly not new: Hippocrates was just one of many authors, even prior to 460 B.C., to discuss occupational disorders. Fortunately, many things have improved since then and, in today's work environment, employee health and safety is a priority.

The mandate of the Occupational Safety and Health (OSH) Branch is to help prevent work-related illness and injury and promote hazard-free and healthy workplaces for Canadian workers under federal jurisdiction. The branch provides technical assistance and expert advice and aids regional offices in their administration of the occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code and the Non-Smokers' Health Act.

In consultation with stakeholders, the branch formulates, examines and modifies legislation, regulations and codes on OSH issues and injury compensation. It undertakes research and collects and analyzes data to assist in the development of safety and health programs. It provides specific technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine, client education and injury compensation.



Le risque de se blesser ou de tomber malade au travail n'est certainement pas nouveau : Hippocrate n'est que l'un des nombreux auteurs qui, même avant l'année 460 av. J.-C., ont traité des maladies professionnelles. Par bonheur, la situation s'est grandement améliorée depuis, au point que la santé et la sécurité des employés sont devenues une priorité dans le milieu du travail d'aujourd'hui.

La Direction générale de la sécurité et de la santé au travail (SST) a pour mandat d'aider à prévenir les maladies et les accidents liés au travail et de favoriser la sécurité et la santé des lieux de travail de la main-d'œuvre canadienne relevant de la compétence fédérale. La Direction générale offre de l'assistance technique et des conseils d'experts, et elle aide les bureaux régionaux à administrer les dispositions du *Code canadien du travail* en matière de sécurité et de santé au travail et à appliquer la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

En consultation avec toutes les parties intéressées, la Direction générale énonce, examine et modifie les lois, règlements et politiques concernant les questions de SST et d'indemnisation des accidentés. Elle entreprend des recherches et assure la collecte et l'analyse des données pour contribuer à la mise au point de programmes de sécurité et de santé. Elle fournit des renseignements techniques précis concernant l'ingénierie de la sécurité et de l'hygiène, l'élaboration de programmes, la médecine du travail, l'éducation des clients et l'indemnisation des accidentés.

LA DIRECTION
GÉNÉRALE DE LA
SÉCURITÉ ET DE
LA SANTÉ AU
TRAVAIL

**TECHNICAL
SERVICES**

The Technical Services Division advises officials on the technical aspects of occupational safety and health policy, regulations and issues. In addition, it provides safety officers in the field with engineering assistance and laboratory services. In 1989-90, 2,300 analyses were performed on 1,800 air and bulk samples from 260 technical surveys; 29 emergency response kits (each kit containing 10 instruments) and 540 technical survey instruments used by safety officers were maintained and calibrated; 2,900 sampling heads and 100 air sampling pumps were prepared for the use of safety officers to conduct technical surveys. The division also represents the department on technical committees on safety and health standards and codes.

A major initiative last year was the establishment of a tripartite steering committee to address the occupational safety and health aspects of new biotechnology. The division also initiated a study aimed at assisting the establishment of an exposure standard for coal dust.

La Division des services techniques conseille les autorités sur les aspects techniques de la politique, des règlements et des questions touchant la sécurité et la santé au travail. De plus, elle fournit aux agents de sécurité qui œuvrent sur le terrain des services d'ingénierie et de laboratoire. En 1989-1990, la Division a pratiqué 2 300 analyses sur 1 800 échantillons d'air et échantillons généraux provenant de 260 enquêtes techniques; elle a vu à l'entretien et au calibrage de 29 trousses d'urgence (dont chacune contient 10 instruments) et de 540 instruments qui servent aux enquêtes techniques menées par les agents de sécurité; elle a préparé 2 900 têtes d'échantillons et 100 pompes d'échantillonnage d'air aux fins des enquêtes techniques menées par les agents de sécurité. La Division représente aussi le Ministère dans les comités techniques qui s'occupent des codes et des normes en matière de sécurité et de santé.

L'exercice 1989-1990 a été marqué par une initiative majeure : la formation d'un comité directeur tripartite chargé de s'attaquer aux questions de sécurité et de santé au travail que soulève la nouvelle biotechnologie. La Division a également pris l'initiative d'une étude qui lui permettra de contribuer à l'établissement d'une norme d'exposition à la poussière de charbon.

**LES SERVICES
TECHNIQUES**

**OCCUPATIONAL
SAFETY AND
HEALTH
PROGRAMS**

The Occupational Safety and Health Programs Division develops, reviews and, in conjunction with the regional offices, evaluates occupational safety and health-related policies and programs, while providing practical direction and advice and legislative and jurisdictional interpretations of the Canada Labour Code and regulations pertaining to occupational safety and health.

La Division des programmes de sécurité et de santé au travail élabore, examine et, conjointement avec les bureaux régionaux, évalue les politiques et programmes concernant la sécurité et la santé au travail; elle fournit des conseils pratiques, de même que des interprétations juridiques et administratives du *Code canadien du travail* et des règlements portant sur la sécurité et la santé au travail.

**LES
PROGRAMMES
DE SÉCURITÉ ET
DE SANTÉ AU
TRAVAIL**

**LEGISLATIVE
DEVELOPMENT
AND LIAISON**

The Legislative Development and Liaison Division reviews and develops legislative initiatives. Its activities during 1989-90 included extensive work on the following:

Cette Division est chargée d'examiner et d'élaborer les initiatives d'ordre juridique. En 1989-1990, ses activités ont comporté d'importants travaux :

**LA DIVISION DE
L'ÉLABORATION
DES NORMES
JURIDIQUES ET DE
LA LIAISON**

The Non-Smokers' Health Act

La santé des non-fumeurs

Multilateral consultations among labour, employers, interested parties and government departments and agencies led to proclamation of the Non-Smoker's Health Act in December, 1989.

Des consultations multilatérales ont eu lieu entre les syndicats, les employeurs, les parties intéressées et les ministères et organismes du gouvernement et ont conduit à la proclamation, en décembre 1989, de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

Labour Canada lead a tripartite task force, including equal numbers of management and union representatives, to develop new occupational safety and health regulations for coal mine employees. These regulations come under the jurisdiction of the newly created Coal Mining Safety Commission.

Amendments to the Canada Occupational Safety and Health Regulations, Parts X and XV, removed requirements conflicting with the Coal Mines Occupational Safety and Health Regulations.

Amendments to the Statutory Instruments Act make it easier for the Coal Mining Safety Commission to issue exemption orders. All of these changes are intended to improve the safety and health of coal mine employees.

Employee Assistance Programs (EAPs)

In response to the growing concern about support programs for employees in difficulty, the ministers of Labour and Health and Welfare consulted with employer and employee representatives to examine



whether major federally regulated establishments should require EAPs. Resulting recommendations are under review.

Occupational Safety and Health Regulations

During 1989-90, revision of three regulations was completed concerning: Safety and Health Committees and Representatives; Hazardous Occurrence Investigation, Recording and Reporting; and Lighting.

The Injury Compensation Division develops legislation, regulations, policies and programs pertaining to injury compensation; provides Labour Canada, central agencies, other departments, claimants and the general public with expert advice and interpretation on injury compensation. The Injury Compensation Division also administers claims.

Travail Canada a dirigé un groupe de travail tripartite, dans lequel les deux parties patronale et syndicale avaient un nombre égal de représentants, pour mettre au point le nouveau règlement sur la sécurité et la santé au travail à l'intention des employés des charbonnages. Ce règlement relève de la compétence de la Commission de la sécurité dans les mines de charbon, qui a été récemment créée.

Les parties X et XV du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* ont été amendées de manière à en supprimer les dispositions incompatibles avec le *Règlement sur la sécurité et la santé au travail dans les mines de charbon*.

La *Loi sur les textes réglementaires* a subi certaines modifications pour permettre à la Commission de la sécurité dans les mines de charbon d'émettre plus facilement des ordonnances d'exemption. Toutes ces modifications visent à améliorer la sécurité et la santé des employés des charbonnages.

Les programmes d'aide aux employés

En réponse à la préoccupation croissante que suscitent les programmes d'aide aux employés en difficulté, le ministre du Travail et celui de Santé et Bien-être ont consulté les représentants des employeurs et des employés pour examiner si les principales industries de compétence fédérale devraient exiger des programmes d'aide aux employés. Les recommandations qui ont résulté de ces consultations sont en cours d'examen.

Le Règlement sur l'hygiène et la sécurité au travail

Au cours de l'exercice 1989-1990, la révision de trois règlements a été achevée concernant : les comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé; les enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques; l'éclairage.

La Division de l'indemnisation des accidents élabore des mesures législatives, des règlements, des politiques et des programmes et fournit des avis autorisés ainsi que l'interprétation juridique à Travail Canada, aux agences centrales et autres ministères, aux réclamants et au grand public concernant les politiques et pro-

Government Employees Compensation Act (GECA)

The GECA covers some 380,000 employees of 140 departments and agencies across the nation. The five regional offices received 28,653 new claims in 1989-90. Benefits were paid according to provincial rates and conditions and totalled \$62.2 million. Administration costs of \$12.1 million were paid to the provincial Workers' Compensation Boards.

Merchant Seamen Compensation Act

The Injury Compensation Division continues to provide the secretariat for the Merchant Seamen Compensation Board. In 1989-90, 21 new claims were received and 14 were still open at year-end.

Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations

Claims arising under these regulations are adjudicated by the Injury Compensation Division for the Solicitor General. Forty-four new claims were received in 1989-90, with 97 remaining active at year-end. Compensation payments totalling \$86,000 were made during the year.

grammes d'indemnisation des accidents. De plus, elle administre et règle les demandes d'indemnité.

La Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Cette loi vise quelque 380 000 employés affectés à 140 ministères et organismes dans l'ensemble du pays. Les cinq bureaux régionaux ont reçu 28 653 nouvelles demandes en 1989-90. L'indemnité versée en vertu de cette loi de l'ordre de 62 millions de dollars est payée conformément aux taux et conditions qui sont en vigueur dans les provinces. Les coûts d'administration, de l'ordre de 12,1 millions de dollars, ont été payés aux organismes d'indemnisation provinciaux.

Loi sur les indemnisations des marins marchands

La Division de l'indemnisation des accidents continue de fournir les services de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marins marchands. En 1989-1990, 21 nouvelles demandes d'indemnité ont été reçues et 14 étaient encore en considération en fin d'année.

Règlements sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers

Les demandes d'indemnité visées par ces règlements sont examinées par la Division de l'indemnisation des accidents pour le compte du Soliciteur général. Quarante-quatre nouvelles demandes ont été reçues en 1989-1990, et 97 étaient actives en fin d'année. Des paiements de l'ordre de 86 000 \$ ont été versés au cours de l'année.

EDUCATION SERVICES

The Education Services Division designs and provides education and information materials and programs to inform employers and employees about the safety and health requirements of the Canada Labour Code and its regulations and to promote voluntary compliance.

Assistance made available under the client education program during the year included new publications on issues such as the Non-Smokers' Health Act and safe work procedures in confined spaces. As well, 10 topical publications were revised and distributed.

Developmental work began on a client education package to help workplaces set up an effective safety and health program.

La Division des services d'éducation conçoit et offre du matériel et des programmes d'éducation et d'information pour renseigner les employeurs et les employés sur les exigences en matière de sécurité et de santé du *Code canadien du travail* et de ses règlements, et pour les encourager à se conformer volontairement à ces exigences.

Au cours de l'année, le programme d'éducation a mis à la disposition des clients de nouvelles publications portant sur des questions telles que la *Loi sur la santé des non-fumeurs* et les procédures de travail sécuritaires dans les espaces clos. Il y a eu également révision et distribution de 10 publications sur des sujets d'actualité.

LES SERVICES D'ÉDUCATION



In addition to other activities promoting occupational safety and health in federally regulated industries, planning began for Labour Canada's national conference on Workplace Safety and Health in the 21st Century, which will be held in Hamilton, Ontario, March 11 - 13, 1991.

WHMIS

The Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) sets regulatory requirements for the labelling of containers of hazardous materials, Material Safety Data Sheets (MSDSs) and education programs for workers who use hazardous materials.

Labour Canada officials are members of a tripartite committee to review current issues surrounding WHMIS.

WHMIS International

The European Economic Community, the United States and Canada have implemented three of the major hazardous materials information systems in the world. All three have different requirements for labels, MSDSs and classification criteria.

In 1990, Canada hosted informal preliminary discussions to explore the possibilities of addressing these differences on a trilateral basis and initiating cooperative efforts towards harmonization.

Two major steps were taken during the June 1990 International Labour Conference, resulting in the adoption of Convention 170, on "Safety in the Use of Chemicals at Work." The accompanying Recommendation 177 and a standardized list of headings for MSDSs were also adopted.



On a commencé le travail de mise au point d'un progiciel d'éducation des clients pour aider les milieux de travail à établir un programme efficace de sécurité et de santé.

En plus d'autres activités destinées à favoriser la sécurité et la santé dans les industries de compétence fédérale, la Division a commencé à planifier la conférence nationale de Travail Canada sur la sécurité et la santé du lieu de travail au 21^e siècle, qui se tiendra à Hamilton, Ontario, du 11 au 13 mars 1991.

LE SIMDUT

Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) établit des exigences réglementaires pour l'étiquetage des conteneurs de matières dangereuses, les fiches signalétiques (FS) ainsi que les programmes d'éducation destinés aux travailleurs qui utilisent des matières dangereuses.

Des représentants de Travail Canada sont membres du comité tripartite chargé d'examiner les questions courantes qui se posent au sujet du SIMDUT.

Le SIMDUT international

La Communauté économique européenne, les États-Unis et le Canada ont mis en œuvre trois des plus importants systèmes mondiaux d'information sur les matières dangereuses. Ces systèmes ont tous les trois différentes exigences en matière d'étiquetage, de FS et de critères de classement.

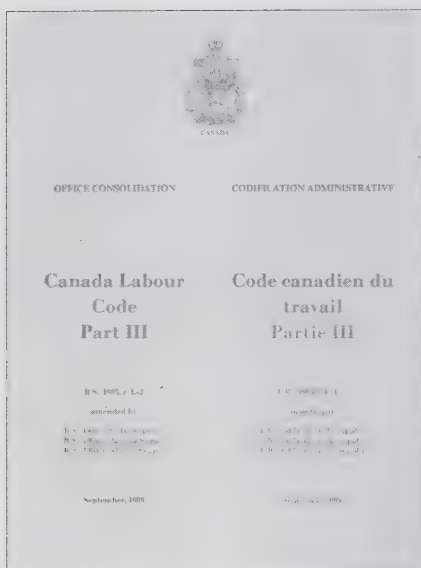
En 1990, le Canada a accueilli des groupes de discussion préliminaire informelle pour explorer les moyens de s'attaquer à ces différences sur une base trilatérale et d'entreprendre d'harmoniser de telles différences par la mise en commun des efforts.

Deux mesures d'importance ont été prises au cours de la Conférence internationale du travail de juin 1990, qui a eu pour résultat l'adoption de la convention 170 sur la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au travail. La recommandation d'accompagnement 177 ainsi qu'une liste normalisée de rubriques pour les fiches signalétiques ont été adoptées.

LABOUR STANDARDS

The labour standards included in Part III of the Canada Labour Code set standards for:

- hours of work
- minimum wages
- annual vacations
- general holidays
- maternity and child care leave
- group and individual termination of employment
- severance pay
- garnishment
- bereavement leave
- sexual harassment
- timely payment of wages
- sick leave
- protection against unjust dismissal



The Labour Standards and Equal Pay Branch is responsible for administering and developing labour standards legislation, as well as providing policy direction and support for regional programs designed to promote compliance.

During the year, a review was launched to assess the purpose and intent of labour standards leg-

islation, in order to:

- confirm that it reflects evolving industrial and socio-economic trends;
- ensure that it continues to meet government's social and economic policy objectives and the needs of federally regulated employees and employers; and
- achieve a fairer and more equitable workplace.

The first phase of the review will address the issue of wage recovery. Proposed legislative amendments will:

- introduce an administrative enforcement system to effectively replace criminal prosecutions;
- clarify the rules for set-offs from wages;
- make corporate directors and officers accountable under Part III of the Canada Labour Code; and
- make parental leave consistent with proposed changes to the Unemployment Insurance Act.

Like much of the work undertaken by Labour Canada, this review process relies on consultations with employer and employee organizations.

LES NORMES DU TRAVAIL

Les normes du travail qui sont contenues dans la partie III du *Code canadien du travail* fixent des règles concernant :

- les heures de travail
- le salaire minimum
- les vacances annuelles
- les jours fériés
- le congé de maternité et le congé pour le soin des enfants
- le licenciement collectif et individuel
- l'indemnité de départ
- la saisie-arrêt
- le congé de décès
- le harcèlement sexuel
- le paiement opportun des salaires
- le congé de maladie
- la protection contre le congédiement injuste.

La Direction générale des normes du travail et de l'égalité salariale est chargée d'administrer et d'élaborer des mesures législatives en matière de normes du travail; elle a aussi pour mandat d'offrir des services d'orientation et d'appui touchant les programmes régionaux conçus pour favoriser le respect des normes.

Au cours de l'exercice 1989-1990, on a entrepris d'examiner et d'évaluer l'objectif et la portée de la législation en matière de normes du travail afin de :

- confirmer qu'elle reflète l'évolution des tendances industrielles et socio-économiques;
- s'assurer qu'elle continue à répondre aux objectifs de la politique sociale et économique du gouvernement et aux besoins des employés et des employeurs relevant de la compétence fédérale;
- parvenir à un milieu de travail plus juste et plus équitable.

La première étape de l'examen sera consacrée à la question de la récupération des salaires. Les modifications législatives projetées vont :

- introduire un régime de mise en application administrative en remplacement des poursuites pénales;
- clarifier les règles de la compensation à même les salaires;
- rendre les directeurs et les agents des sociétés responsables en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*;
- rendre le congé parental compatible avec les modifications qu'on se propose d'apporter à la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Comme pour la plupart des travaux effectués par Travail Canada, ce processus d'examen dépend largement des consultations qui ont lieu avec les organisations des employeurs et des employés.

The Labour Standards and Equal Pay Branch also administers the Fair Wages and Hours of Labour Act, which establishes certain work standards for those employed on federal construction jobs — including renovation, repair and demolition projects. Standards vary from region to region, reflecting specific local conditions.

This is the third and final year of a project that examined the impact of wage schedules under the Fair Wages and Hours of Labour Act.

La Direction générale des normes du travail et de l'équité salariale administre également la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, qui établit certaines normes de travail pour les employés affectés à des travaux de construction pour le compte du gouvernement fédéral, entre autres, aux projets de rénovation, de réparation et de démolition. Les normes varient d'une région à l'autre en fonction des conditions propres aux localités.

Cet exercice 1989-1990 est le troisième et le dernier d'un projet d'examen de l'incidence des échelles salariales en application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

EQUAL PAY

Labour Canada provides a number of services to assist employees and employers in dealing with their concerns regarding equal pay. These services include visiting the workplace to provide education and advice on implementation and monitoring progress towards compliance.

When pay inequities persist, the case may be referred to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution.



Labour Canada and the Canadian Human Rights Commission have established a process for referring suspected cases of wage discrimination based on gender. As a result of the inspection process, Labour Canada has begun making such referrals.

To date, more than 750 of the largest employers in the federal jurisdiction have been contacted by Labour Canada's field staff. More than 72 percent of these are taking independent action to comply with the legislation. With the encouragement and aid of the Equal Pay Division, six employer associations in the broadcasting, interprovincial trucking and airline industries have developed self-evaluation plans to be used by their member companies in the implementation of equal pay programs.

The division has developed and will be publishing information on equal pay and has given numerous seminars and presentations to employers, employees

Travail Canada fournit aux employés et aux employeurs un certain nombre de services pour les aider à venir à bout de leurs préoccupations concernant l'équité salariale. Ces services comprennent la visite du lieu de travail pour offrir de la formation et des conseils sur la mise en œuvre du programme d'équité salariale. Ils comprennent également le

contrôle du progrès de la conformité par le suivi régulier et l'inspection. Si les inégalités salariales persistent, le cas peut être renvoyé à la Commission canadienne des droits de la personne pour enquête et règlement.

Travail Canada et la Commission canadienne des droits de la personne ont établi un processus de renvoi de cas présumés de discrimination salariale en raison du sexe. Le processus d'inspection a amené Travail Canada à commencer à faire des renvois de ce type.

A ce jour, plus de 750 des plus importants employeurs relevant de la compétence fédérale ont été contactés par le personnel de Travail Canada du bureau sur le terrain. Plus de 72 p. 100 de ces employeurs sont en train de prendre des mesures indépendantes pour se conformer à la loi. Avec l'encouragement et l'aide de la Division de l'équité salariale, six associations d'employeurs des industries de la radiotélévision, du camionnage interprovincial et du transport aérien ont élaboré des plans d'évaluation des emplois que les entreprises membres devront utiliser pour la mise en œuvre de programmes d'équité salariale.

La division a également largement diffusé de l'information sur l'équité sala-

L'ÉQUITÉ SALARIALE

and other clients across Canada. In the current fiscal year, other educational materials to assist them in the implementation process will be developed and made available.

LABOUR EDUCATION

The Labour Education Program is designed to encourage labour organizations to provide the training necessary for their members to deal with the increasingly complex problems of modern industrial relations. The educational opportunities provided by the program allow participants to acquire and/or develop the knowledge and skills required to assume leadership roles, not just in their unions, but also in their communities' social and political life.

The success of the program may be measured by the calibre of the leaders emerging from among the 100,000 of Canada's 3.9 million unionized workers who participate annually.

Educational activities include:

- basic leadership training to prepare new shop stewards for their responsibilities and to promote an understanding of the role of union leaders, union administration, and women in the union movement;
- tool (or "how-to") courses on grievances, labour arbitration, collective bargaining, time study, public relations, technological change, occupational safety and health, and job evaluations, as well as instructor training;
- courses on economics, labour law, international affairs, human rights, workers' compensation, and labour history, designed to make participants more aware of the broader issues that affect the climate in which trade unions and employers must function.

In the 1989-90 year, the Labour Education Program made \$7.9 million available for educational activities. Labour organizations received funding on the basis of \$2.05 per member. Individual union members received maximum bursaries of \$5,000, each to attend courses, conduct research, or prepare material on labour movement concerns.

To ensure the widest possible awareness of the Labour Education Program, two flyers and a major publication, *Meeting the Challenge*, are available. The latter reviews the program's origins, provides an overview of

riale, et offert de nombreux séminaires et présentations aux employeurs, aux groupes d'employés, aux associations d'employeurs, aux syndicats et à d'autres clients d'un bout à l'autre du pays. Au cours du présent exercice (1990-1991), d'autres matériaux éducatifs seront mis au point et leur seront offerts pour les assister au cours du processus de mise en œuvre.

Le Programme de formation syndicale est conçu pour encourager les organisations de travailleurs à fournir la formation dont leurs membres ont besoin pour venir à bout des problèmes sans cesse plus complexes des relations industrielles d'aujourd'hui. Les possibilités de formation du programme permettent aux participants d'acquérir ou de perfectionner les connaissances et les compétences qui leur sont nécessaires pour remplir des fonctions de leadership, non seulement dans leurs syndicats, mais aussi dans la vie sociale et politique de leurs collectivités.

Les réussites du programme peuvent être mesurées par le calibre des dirigeants qui émergent du groupe des 100 000 participants annuels qui font partie des 3,9 millions de travailleurs syndiqués du Canada.

Les activités de formation comprennent :

- la formation au leadership de base pour préparer les nouveaux délégués syndicaux à leurs responsabilités et pour favoriser la compréhension des rôles respectifs des chefs syndicaux, des administrateurs syndicaux et des femmes dans le mouvement syndical;
- des cours pratiques sur les griefs, l'arbitrage en relations du travail, la négociation collective, l'étude des cadences, les relations publiques, le changement technologique, la sécurité et la santé au travail, l'évaluation des emplois et la formation des éducateurs;
- des cours portant sur l'économie, la législation du travail, les affaires internationales, les droits de la personne, l'indemnisation des travailleurs et l'histoire du mouvement syndical, cours conçus pour sensibiliser davantage les participants aux questions plus vastes qui influencent le climat dans lequel les syndicats et les employeurs doivent s'acquitter de leurs tâches.

Au cours de l'exercice 1989-1990, le programme de formation syndicale a consacré un budget de 7,9 millions de dollars aux activités de formation. Les organisations syndicales ont été financées à raison

LA FORMATION SYNDICALE

labour education in Canada, and explains the need for union members to continue participating in labour studies programs.

de 2.05 \$ par membre. Les membres des syndicats ont reçu à titre individuel des bourses au montant maximal de 5 000 \$ chacune pour assister à des cours, faire de la recherche ou préparer de la documentation sur les préoccupations du mouvement syndical.

Afin de porter le programme de formation syndicale à la connaissance du plus grand nombre possible, on met à la disposition des gens deux prospectus ainsi qu'une publication importante intitulée *Relever le défi...*, qui passe en revue les origines du programme, offre un aperçu de la formation syndicale au Canada et explique pourquoi les membres des syndicats ont besoin de continuer à prendre part aux programmes d'études syndicales.

FIRE PREVENTION SERVICES

The Fire Prevention Branch and Office of the Fire Commissioner of Canada operate under Part II of the Canada Labour Code and in conformity with a Memorandum of Understanding with Treasury Board. It pro-

La Direction générale de la prévention des incendies et le Bureau du commissaire des incendies du Canada remplissent leurs fonctions en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* et conformément

LES SERVICES DE PRÉVENTION DES INCENDIES

à un protocole d'entente conclu avec le Conseil du Trésor. Ils assurent des services de protection contre l'incendie qui minimisent les risques pour la vie et les biens matériels dans les immeubles occupés par les ministères et organismes de l'administration fédérale.

Au cours de l'année, il y a eu en tout 3 560 tâches d'ingénierie d'exécutées par les unités d'ingénierie de la prévention des incendies. Ces tâches comprennent l'examen des plans, l'inspection des projets et les études d'ingénierie. On a procédé à quelque 522 inspections-incendie.

L'examen des plans a porté sur des projets au stade de la conception, comme dans le cas de

l'agence aérospatiale de Saint-Hubert, de l'ambassade de Pékin en Chine et du terminus 2 de l'aéroport Pearson de Toronto; sur d'autres projets à différentes étapes de la construction, comme dans le cas du Centre de Radio-Canada de Toronto, du terminus 3 de l'aéroport Pearson de Toronto, de l'ambassade canadienne de Tokyo, du Musée canadien des civilisations de Hull et des travaux de rénovation des édifices du Parlement à Ottawa.

Trois incendies majeurs ont fait l'objet d'enquêtes : à La Pocatière, au Québec,



vides fire protection services that minimize risks to life and property in buildings occupied by departments and agencies in the federal public service.

A total of 3560 fire engineering assignments were completed by regional fire engineering units during the year. These assignments include plan reviews, project inspections and engineering surveys. Some 522 fire inspections were conducted.

Plan reviews included projects at the design stage, such as the St. Hubert

Space Agency, the Beijing Embassy in China and Terminal 2 in Toronto, and others at different stages of construction, such as the Canadian Broadcasting Corporation Centre, Terminal 3 in Toronto, the Canadian Embassy in Tokyo, the Museum of Civilization in Hull and renovations of the Parliament Buildings in Ottawa.

Three major fires were investigated: one in La Pocatière, Quebec, in an Agriculture Canada barn; one in British Columbia at a wharf; and one in Kingston, Ontario, at an adult detention centre of Correctional Services.

PROGRAM SERVICES AND SYSTEMS

The Program Services and Systems Division at headquarters develops, implements and monitors automated systems in the Operations Program, trains labour affairs officers, and provides advice and general support in the areas of planning, finance, personnel and general administration.

The regional module of the Labour Operations Information System (LOIS) was piloted in the Central Region, evaluated, and installed in all regions. Information from all districts on assignments, clients, sites and violations are regularly transmitted to the regional modules.

A Labour Canada compact disk including legislation, regulations, legal opinions, Operations Program directives and other information was produced by the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. The disk is being tested in districts and, if satisfactory, will be produced and regularly updated for all district and regional offices.

This was the first complete year that centralized training was provided for new employees. Four basic training sessions on Part II and six sessions on Part III of the Canada Labour Code were offered to a total of 52 new inspectors. In addition a Part II course was designed and offered to safety officers in the extended jurisdiction. Some 72 officers received the two-week training. A course on Advanced Investigative Techniques and Para-Legal Application was offered four times during the year to a total of 38 participants.

dans une grange d'Agriculture Canada; à un quai de la Colombie-Britannique, et dans un centre de détention pour adultes de Service correctionnel Canada, à Kingston, en Ontario.

La Division des services au programme et aux systèmes de l'administration centrale est chargée d'élaborer, de mettre en œuvre et de surveiller les systèmes automatisés du Programme des opérations, de former les agents des affaires du travail et de fournir des conseils et du soutien général dans les secteurs de la planification, des finances, du personnel et de l'administration générale.

Le module régional du Système d'information sur les opérations de Travail Canada (SIOT) a été expérimenté dans la région du Centre, puis évalué et installé dans toutes les régions. Les renseignements de tous les districts concernant les affectations, les clients, les emplacements et les violations sont régulièrement transmis aux modules régionaux.

Le Centre canadien de la sécurité et de la santé au travail a produit un disque compact qui contient les mesures législatives et réglementaires, les opinions juridiques, les directives du Programme des opérations et d'autres renseignements. Le disque est à l'essai dans les districts; s'il est estimé satisfaisant, il sera produit et régulièrement mis à jour à l'intention de tous les bureaux de district et des régions.

Ce fut la première fois qu'une formation centralisée a été dispensée aux nouveaux employés tout au long de l'année. En tout, 52 nouveaux inspecteurs ont eu accès à quatre sessions de formation de base sur la partie II du *Code canadien du travail*, et à six sessions sur la partie III du Code. En outre, un cours sur la partie II a été conçu et offert aux agents de sécurité de la compétence élargie : quelque 72 agents ont reçu cette formation d'une durée de deux semaines. Au cours de l'année, un cours sur les techniques d'enquête avancées et sur l'application parajuridique a été offert à quatre reprises à un nombre total de 38 participants.

LES SERVICES AU PROGRAMME ET AUX SYSTÈMES

FATE HOLDS IN STORE FOR THIS YOUNG DOMINION A GOLD-EN FUTURE. IN HER VAST FORESTS, HER COAST AND INLAND FISHERIES, AND IN HER EXHAUSTLESS COAL DEPOSITS; IN HER GOLD AND SILVER MINES, IRON, COPPER, NICKEL AND NEARLY EVERY OTHER KNOWN VARIETY OF METAL,... IN THE TREMENDOUS POSSIBILITIES OF HER GRAIN FIELDS, CANADA HOLDS THE PROMISE OF SUCH COMMERCIAL PROSPERITY AS THE WORLD HAS SELDOM SEEN.

H.J. MORGAN AND L.J. BURFREE,
CANADIAN LIFE IN TOWN AND COUNTRY 1905

LE DESTIN TIENT EN RÉSERVE UN AVENIR EN OR POUR CE JEUNE PAYS. DANS SES IMMENSES FORÊTS, SES PÊCHES CÔTIÈRES ET INTÉRIEURES ET SES INÉPUISABLES GISEMENTS DE CHARBON; DANS SES MINES D'OR ET D'ARGENT, DE FER, DE CUIVRE, DE NICKEL ET DE PRESQUE TOUTES LES AUTRES ESPÈCES CONNUES DE MÉTAL,... DANS LES POSSIBILITÉS MERVEILLEUSES DE SES CHAMPS DE CÉRÉALES, LE CANADA TIÈNT LA PROMESSE D'UNE PROSPÉRITÉ COMMERCIALE RAREMENT VUE DANS LE MONDE.

H.J. MORGAN ET L.J. BURFREE,
CANADIAN LIFE IN TOWN AND COUNTRY 1905

*B*ecause so much of Labour Canada's work is "hands on" — whether dealing with a wrongful dismissal case or providing employers with information — the work of the front-line regional offices is crucial to the department's success.

*P*arce qu'une part aussi considérable des tâches de Travail Canada est de nature pratique et concrète — soit qu'il s'agisse de traiter un cas de renvoi injustifié ou de renseigner des employeurs —, le travail des bureaux régionaux qui se trouvent en première ligne revêt une importance cruciale pour la bonne marche du Ministère.

ATLANTIC REGION

This region encompasses the Canada's four Atlantic provinces. During the recent fiscal year, there was a continued emphasis on teamwork, culminating in successful conferences that were held with counterparts from each of the Atlantic provinces.

Cette région englobe les quatre provinces atlantiques du Canada. Au cours du récent exercice, on a attaché au travail d'équipe une importance soutenue qui a finalement mené aux conférences réussies que le personnel de Travail Canada a

LA RÉGION DE L'ATLANTIQUE



These enabled people to share experiences and discuss issues such as overlapping jurisdiction.

One of the highlights of 1989-90 was the creation of the Coal Mining Safety Commission for the Cape Breton Development Corporation coal mines.

The commission, unique in Canada, will allow for more efficient operation of the mines, while ensuring the health and safety of workers. It is a tripartite body with power to vary or exempt the application of a regulation and to approve methods, equipment, and procedures to ensure that the standards applicable to coal mining operations are appropriate to the ever-changing mine environment.

The commission is led by a chairperson designated by the federal Minister of

tenues avec ses homologues de chacune des provinces atlantiques. Ces conférences ont permis aux gens de partager leurs expériences et d'étudier les questions de chevauchement de compétences.

L'un des événements marquants de l'exercice 1989-1990 a été la création de la Commission de sécurité dans les mines de charbon de la Société de développement du Cap-Breton.

Unique au Canada, cette commission veillera sur la santé et la sécurité des mineurs tout en tenant compte du fait que ces mines doivent être exploitées avec une efficacité accrue. Il s'agit d'un organisme tripartite qui a le pouvoir de modifier l'application d'un règlement ou d'en dispenser, ainsi que celui d'approuver les méthodes, l'équipement et les pro-

Labour and includes four other members appointed by the Minister on the recommendation of the company and the unions representing the employees directly involved in the mining operation.

The commission met three times during the fiscal year to establish by-laws and procedural regulations. It has already dealt with some necessary exemptions and approvals.

Another area of considerable activity this year was the equal pay program where, in accordance with the national program, activities were increased. These included a pilot project assigning a specialized equal pay consultant to tour the region and highlight the issue by conducting inspections and seminars and distributing needed information.

During this fiscal year, the four Atlantic telephone companies were transferred to federal jurisdiction. An action plan was developed and implemented to ensure that the transition was completed smoothly. Discussions and client education sessions were held throughout the year in each of the Atlantic provinces to encourage and facilitate compliance with the Canada Labour Code from these new Labour Canada clients.

cédures de façon que les normes applicables à l'exploitation des charbonnages s'adaptent à un environnement minier sans cesse changeant.

La présidence de la commission est exercée par une personne désignée par le ministre fédéral du Travail; la commission comprend de plus quatre autres membres nommés par le Ministre sur recommandation de l'entreprise et des syndicats représentant les employés immédiatement engagés dans l'exploitation des mines.

La commission s'est réunie trois fois au cours de l'exercice afin d'adopter des règlements et des règles de procédure. Elle s'est déjà occupée de certaines dispenses et approbations qui s'avéraient nécessaires.

Le programme d'égalité salariale est un autre secteur qui a connu cette année-ci une activité considérable, qui s'est accrue par souci de conformité avec le programme national. Ces activités plus nombreuses comprenaient un projet pilote auquel a été affecté un consultant spécialisé en matière d'égalité salariale, avec mission de faire la tournée de la région et de donner le relief voulu à la question de l'égalité salariale en dirigeant des séminaires, en procédant à des inspections et en distribuant l'information requise.

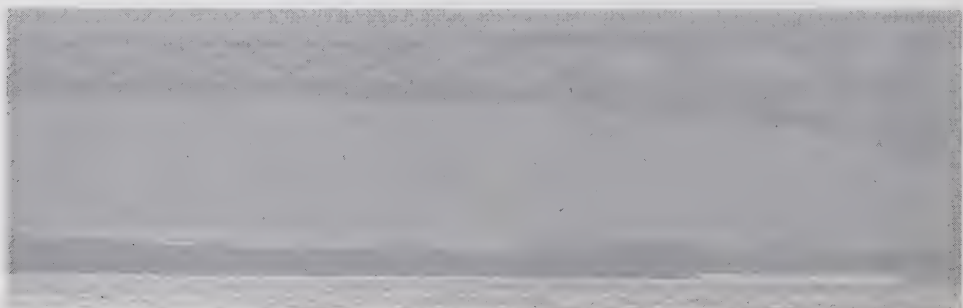
Au cours de l'exercice 1989-1990, les quatre compagnies de téléphone de l'Atlantique ont connu un transfert et relèvent maintenant de la compétence fédérale. Un plan d'action préalablement accepté de part et d'autre a permis à la transition de se faire sans incident. Pour encourager et faciliter la mise en conformité de ces nouveaux clients de Travail Canada avec le *Code canadien du travail*, des séances de discussion et d'éducation des clients se sont tenues tout au long de l'année dans chacune des provinces atlantiques.

ST. LAWRENCE REGION

Covering all of the Province of Quebec, except the Capital Region, and work sites on Baffin Island, the St. Lawrence Region provides services from four district offices

Cette région comprend toute la province de Québec, à l'exception de sa partie ouest, qui relève de la région de la Capitale; elle comprend aussi certains lieux de

LA RÉGION DU SAINT-LAURENT



located in Montreal, Verdun, Laval, and Quebec City and from its regional office in Montreal.

The region welcomed two union representatives (one from the Quebec Federation of Labour and the other from the Confederation of National Trade Unions) who were chosen through the Labour Management Secondment Program; this establishes closer links and a continued dialogue among regional personnel and employee associations in the province.

The St. Lawrence Region carried out more than 2,400 activities; among them:

- ongoing provision of information sessions, kiosks, counselling, and advice to employers and employees;
- granting, through the Labour Education Program, some \$300,000 to independent unions for training;
- obtaining workers' compensation benefits totalling more than \$12 million;
- making WHMIS (Workplace Hazardous Materials Information System) data available at each office and providing support for WHMIS regulations;
- completing regional agreements on data sharing with Quebec's *Commission de la santé et de la sécurité du travail*;
- reviewing plans, through the Fire Protection Engineering Unit, for major renovations involving fire protection installations at federal buildings. The unit received preliminary reports concerning fire protection requirements for the new Space Agency in St. Hubert.

More than 70 percent of the Region's activities were dedicated to ensuring compliance with provisions of the Canada Labour Code, and 7,200 violations were found.

Those relating to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) dealt primarily with building security, electrical security, hygiene measures, tools and equipment, and materials handling. There were 49 refusals to work and numerous incidents — including explosions, major fires, and fatalities — to be investigated. As a result, several prosecutions were initiated by the region.

travail de l'île de Baffin; elle fournit des services à partir de ses quatre bureaux de district qui se trouvent à Montréal, Verdun, Laval et Québec, et de son bureau régional de Montréal.

La région a accueilli deux représentants syndicaux (un de la Fédération des travailleurs du Québec et l'autre de la Confédération des syndicats nationaux) choisis par l'entremise du programme d'affectation d'employés : les détachements de personnel faits en vertu de ce programme permettent de nouer des liens plus étroits et d'instituer un dialogue soutenu entre le personnel de la région et les associations d'employés de la province.

La région du Saint-Laurent a mené à bonne fin plus de 2 400 activités, entre autres :

- offre continue de séances d'information, de kiosques, d'activités de consultation et de conseil auprès des employeurs et des employés;
- attribution, en vertu du programme de formation syndicale, de quelque 300 000 \$ aux syndicats indépendants pour la formation de leurs membres;
- versement d'indemnités d'accident du travail totalisant plus de 12 millions de dollars;
- dans chaque bureau, les données concernant le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) sont devenues disponibles; de plus, le personnel de la région a apporté son appui dans la mise au point des règlements concernant le SIMDUT;
- ententes régionales menées à terme concernant le partage des données avec la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec;
- par l'entremise de l'Unité d'ingénierie du Service de prévention des incendies, examen des plans des principaux travaux de rénovation qui comportent des installations de protection contre l'incendie dans les édifices fédéraux. L'Unité a reçu les rapports préliminaires sur les besoins de la nouvelle agence aérospatiale de Saint-Hubert en fait de protection contre l'incendie.

Plus de 70 p. 100 des activités de la région ont été consacrées à assurer la conformité avec les dispositions du *Code canadien du travail* : 7 200 violations ont été constatées.

Les enquêtes qui ont été menées en rapport avec la partie II du *Code canadien du travail* (Sécurité et hygiène au travail) ont porté surtout sur la sécurité des bâtiments, sur celle des installations électriques, sur

CAPITAL REGION

The year was a very busy one for the Capital Region, which focused on improving working relationships with clients and



heightening their awareness of such relevant issues as WHMIS, occupational safety and health, labour standards, and equal pay.

Highlights from the period included:

- a complete review of the National Capital Commission's health and safety program;
- a major inspection program, involving three labour affairs officers, which took place at the recently expanded Ottawa International Airport;
- visits to several lock stations and maintenance offices on the Rideau Canal administered by the Canadian Parks Services (Environment Canada);
- presentation of seminars on Part II of the Canada Labour Code to certain management personnel in the Department of Correctional Services' Kingston-area institutions.

In addition, presentations on Part II of the Canada Labour Code were given to 200 Public Service Alliance of Canada members of safety and health committees.

The Fire Protection Engineering Unit conducted surveys of several federal study centres as part of an evaluation of long-term use of these facilities.

Government construction projects in which the Capital Region is actively involved include work at federal penitentiaries in the Kingston area and new fire protection systems in three national museums, as well as on Parliament Hill and at Health and Welfare laboratories in the Ottawa area. In addition:

- 1,138 client interventions were completed;
- a number of employers received counselling visits on equal pay, and follow up

les mesures d'hygiène, sur les outils, l'équipement et la manutention des matériaux. Il y a eu 49 cas de refus de travailler et de nombreux incidents — incluant des explosions, des incendies majeurs et des mortalités — qui ont exigé une enquête. Résultat : la région a intenté plusieurs poursuites judiciaires.

Cet exercice a été fort chargé pour la région de la Capitale, qui a concentré ses efforts sur les objectifs suivants : améliorer

LA RÉGION DE LA CAPITALE

ses relations de travail avec ses clients et leur donner une conscience plus vive de questions aussi pertinentes que le SIMDUT, la sécurité et la santé au travail, les normes du travail et l'égalité salariale.

Les faits marquants de l'exercice comprennent :

- l'examen complet du programme de sécurité et de santé de la Commission de la capitale nationale;
- le programme d'inspection d'envergure — auquel trois agents des affaires du travail ont été affectés — de l'aéroport international d'Ottawa, qui a récemment été agrandi;
- les visites de plusieurs stations d'écluse et de bureaux d'entretien sur le canal Rideau, dont l'administration relève des services de Parcs Canada (ministère de l'Environnement);
- la présentation de séminaires sur la partie II du *Code canadien du travail* à certains cadres de gestion dans des établissements de la région de Kingston de Service correctionnel Canada.

En outre, des exposés sur la partie II du *Code canadien du travail* ont été faits devant 200 membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada qui font partie des comités de sécurité et de santé.

L'Unité d'ingénierie du Service de prévention des incendies a mené des enquêtes dans plusieurs centres d'étude fédéraux dans le cadre de l'évaluation de l'utilisation à long terme de ces installations.

Les projets de construction du gouvernement dans lesquels la région de la Capitale est activement engagée comprennent des

visits were conducted involving many

travaux aux pénitenciers fédéraux de la région de Kingston et de nouveaux systèmes de protection contre l'incendie dans trois musées nationaux ainsi que sur la colline parlementaire et dans les laboratoires de la région d'Ottawa du ministère de la Santé et du Bien-être. De plus :

■ 9,668 claims and 1,401 recurrences. A total of \$50,273 was recovered from third parties found responsible for injuries to workers covered under the Government

travaux aux pénitenciers fédéraux de la région de Kingston et de nouveaux systèmes de protection contre l'incendie dans trois musées nationaux ainsi que sur la colline parlementaire et dans les laboratoires de la région d'Ottawa du ministère de la Santé et du Bien-être. De plus :

■ 1,138 interventions ont eu lieu auprès des clients;

■ un certain nombre d'employeurs ont reçu des visites de consultation concernant l'égalité salariale, et des visites de suivi ont été faites auprès de nombreux employeurs; la mise en conformité a été réussie dans tous les cas de non-conformité;

■ le service de l'indemnisation des accidentés a traité 9 668 demandes et 1 401 renouvellements de demande. La somme totale de 50 273 \$ a été récupérée de tierces parties trouvées responsables des accidents subis par des travailleurs protégés par la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*.

GREAT LAKES REGION

Covering all Ontario except the north-western corner, which is part of the Central Region, and the Ottawa area, which is part of the Capital Region, the Great Lakes Region has responsibility for the most heavily populated area in Canada.

During this fiscal year, the Great Lakes Region sponsored a Labour Consultations Seminar for senior federal government offi-

La région des Grands-Lacs comprend tout l'Ontario à l'exception de la partie nord-ouest, qui relève de la région du Centre, et du secteur d'Ottawa, qui fait partie de la région de la Capitale. La région des Grands-Lacs est responsable de la partie la plus densément peuplée du Canada.

Au cours de cet exercice, la région des Grands-Lacs a parrainé un séminaire de consultations sur les affaires syndicales à

LA RÉGION DES GRANDS-LACS



cials and key labour leaders in the province. The purpose was to promote a better understanding of the labour movement and to discover ways government can benefit from knowledge of union perspectives. The focus of the seminar was on trade union structure, organization, and policy making.

Another important project undertaken during 1989-90 was a seminar given to the federal public service in response to a recent survey that identified a need for more information on safety and health committees.

The Fire Protection Engineering Unit was involved in major projects for the CBC Broadcast Centre and Terminal 2 at Pear-

l'intention de hauts fonctionnaires fédéraux et de dirigeants des des syndicats de l'Ontario. Le séminaire avait pour but de favoriser une meilleure compréhension du mouvement syndical et de découvrir des moyens grâce auxquels le gouvernement pourrait gagner à connaître les points de vue syndicaux. Le séminaire avait pour thème central la structure des syndicats, leur organisation et leur méthode de prise de décision.

Autre projet important entrepris en 1989-1990 : celui d'offrir un séminaire à la fonction publique fédérale comme suite à une enquête récente qui a révélé qu'il fallait communiquer plus d'information sur les comités de sécurité et de santé.

son International Airport and in plan reviews for Terminal 3 and renovation projects in several federal buildings.

The regional office handled a number of group terminations and prosecutions.

A labour affairs officers' workshop was held in February with participants from the Ontario Ministry of Labour to discuss changes to the Canada Labour Code and other issues of mutual interest.

There were some 1,244 interventions under Part III of the Canada Labour Code and 964 assignments under Part II.

L'Unité d'ingénierie du Service de prévention des incendies a été engagée dans d'importants projets pour le Centre de radiotélédiffusion de Radio-Canada et le terminus 2 de l'aéroport international Pearson, ainsi que dans l'examen des plans du terminus 3 et dans des projets de rénovation de plusieurs édifices fédéraux.

Le bureau régional a traité un certain nombre de cessations d'emploi collectives et de poursuites.

En février, des agents des affaires du travail ont travaillé en atelier avec des participants du ministère du Travail de l'Ontario pour discuter des modifications du *Code canadien du travail* et d'autres questions d'intérêt mutuel.

Il y a eu quelque 1 244 interventions en application de la partie III du *Code canadien du travail* et 964 affectations en application de sa partie II.

CENTRAL REGION

The Central Region comprises the provinces of Manitoba, Saskatchewan, as well as the northwest corner of Ontario.

The 1989-90 fiscal year was an extremely active period for the Central Region. Activities included:

- development of a Hearing Conservation Program, which was presented to more than 130 participants;
- completion of a two-year pilot inspection program in the grain industry,

La région du Centre comprend les provinces du Manitoba et de la Saskatchewan ainsi que le nord-ouest de l'Ontario.

L'exercice 1989-1990 a été une période extrêmement active pour la région du Centre. Ses activités ont eu pour objet :

- l'élaboration d'un programme de conservation de l'ouïe, qui a été présenté à plus de 130 participants;
- l'achèvement d'un programme pilote d'inspection de deux ans dans l'industrie

LA RÉGION DU CENTRE



designed to ensure that inspection activities are carried out according to a schedule based on strict criteria. In addition, approval was given to recommendations to revise the Environmental and Medical Surveillance Program as it applies to the grain industry;

- studies on the frequency of use of storage elevators, carried out by summer students, who also reviewed the status of safety and health committees and emergency evacuation procedures in the public service. These will form the basis of future program planning on related issues;
- recovery of more than \$200,000, on behalf of 22 employees, for claims of third-party negligence under the Government Employees Compensation Act. The com-

céréalière, programme conçu pour voir à ce que les fonctions d'inspection soient remplies selon des critères rigoureux. En outre, les recommandations portant sur la révision du programme de surveillance environnementale et médicale dans son application à l'industrie céréalière ont été approuvées;

- des études sur la fréquence de l'utilisation des élévateurs d'entreposage, études confiées à des étudiants occupant des emplois d'été; ces étudiants ont également examiné la condition des comités de sécurité et de santé ainsi que les procédures d'évacuation d'urgence dans la fonction publique. Ces études serviront de base à la future planification des programmes portant sur des questions connexes;

pensation unit processed a total of 1,844 claims;

- a number of successful presentations to the trucking industry on subjects such as employer/employee contracts and jurisdiction. The graduating class of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology responded enthusiastically to a presentation;

- a comprehensive inspection program, part of an ongoing safety and health program with Correctional Services Canada, at the Stony Mountain facility, which resulted in a major review and revision of policies and procedures, as well as an overall improvement in employee safety awareness.

- Over 150 inspections and counselling visits were made at schools, nursing stations and hospitals on Indian reserves. Seminars were also conducted with band and tribal council members.

- The fire protection engineers reviewed some 212 plans. Fifteen project inspections were carried out as well as an engineering survey.

The Central Region completed almost 800 interventions under Part III of the Canada Labour Code; a total of 431 violations were identified, particularly with respect to payment of wages, annual vacations, and general holidays. Some 57 complaints of unjust dismissal were resolved, and more than \$42,000 owed to employees was collected on their behalf.

Under Part II of the Canada Labour Code, officers completed 1,543 interventions — 276 education/consultation sessions and 1,267 investigations. Activities in education and consultation included 42 seminars to a variety of clients, assistance to 63 safety and health committees, and individual counselling for 123 employers and employees.

Other major activities under Part II included programmed inspections, technical surveys, complaint investigations, and hazardous occurrence investigations. A total of 4,405 violations were found.

- le recouvrement de plus de 200 000 \$ au nom de 22 employés, dont les demandes arguaient de la négligence d'une tierce partie et avaient été logées en application de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*. Le service de l'indemnisation des accidentés a traité un nombre total de 1 844 demandes;

- un certain nombre de présentations faites avec succès dans l'industrie du camionnage sur des sujets tels que les contrats employeur-employé et la juridiction. La classe des finissants du *Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology* a réagi avec enthousiasme à un exposé;

- un programme complet d'inspection qui s'inscrivait dans un programme continu en matière de sécurité et de santé, programme administré par Service correctionnel Canada. Résultat : examen et révision d'envergure des politiques, ainsi que plus grande sensibilisation générale aux problèmes de sécurité des employés.

- Au-delà de 150 visites d'inspection et de conseil ont été faites dans les écoles, les stations de soins infirmiers et les hôpitaux des réserves indiennes. Des séminaires ont aussi été tenus avec des membres des conseils de bande et de tribu.

- Les ingénieurs de la prévention des incendies ont examiné quelque 212 plans. Il y a eu inspection de 15 projets.

La région du Centre a terminé presque 800 interventions en application de la partie III du *Code canadien du travail*; elle a constaté au total 431 cas de violation, particulièrement au chapitre du paiement des salaires, des vacances annuelles et des jours fériés. Quelque 57 plaintes pour congédiement injuste ont été réglées, et une somme de plus de 42 000 \$, qui était due aux employés, a été perçue en leur nom.

En vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, les agents ont fait 1 543 interventions, dont 276 sous forme de séance d'éducation-consultation, et 1 267 sous forme d'enquête. Les activités d'éducation et de consultation comprenaient 42 séminaires offerts à un ensemble varié de clients, l'aide apportée à 63 comités de sécurité et de santé, et des services de conseil individuels auprès de 123 employeurs et employés.

Les autres activités importantes poursuivies en application de la partie II comprenaient des inspections programmées, des études techniques, des enquêtes sur des plaintes ainsi que des enquêtes sur des situations comportant des risques. Au total, 4 405 violations ont été relevées.

The Mountain Region covers all of Alberta, British Columbia, Yukon, and the Northwest Territories with the exception of Baffin Island, which is covered by the St. Lawrence Region.

- More emphasis was placed on client education, with 159 educational seminars being offered throughout the region. They covered such topics as Parts II and III of



the Canada Labour Code, WHMIS, and Accident Investigation and Reporting.

Special information packages were made available to meet the needs of clients in the trucking industry who are often unable to participate directly in these seminars.

Assistance was also given to employers in developing and delivering safety training seminars. For example, officers of the Waterfront Task Force (created in late 1988 when the Supreme Court of Canada ruled that safety and health regulation in the B.C. longshoring industry is a federal responsibility) assisted the B.C. Maritime Employers' Association to train approximately 850 casual and new longshoremen.

As well, officers worked with the Public Service Commission in B.C. and Alberta to ensure that managers' responsibilities under Part II of the Canada Labour Code were covered in Public Service Commission training courses for middle managers. Officers participated in the first C.N. District Safety Congress, held in Edmonton and involving unions, management, safety and health representatives, and committee members.

Other highlights of the recent period include:

- a major respiratory health survey at the Canadian Airlines International hangar in Richmond, B.C.;
- a technical survey of airborne coal dust in the MacDonald tunnel — C.P. Rail's ten-mile tunnel through the Rogers Pass;
- safety inspections at various Fisheries and Oceans locations, with emphasis on laboratory safety — chemical storage, handling, and use;
- introduction and enforcement of the

La région des Montagnes comprend les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest à l'exclusion de l'île de Baffin, qui relève de la région du Saint-Laurent.

On a attaché une plus grande importance à l'éducation des clients en offrant 159 séminaires partout dans la région. Ces séminaires ont porté sur des sujets tels

que les parties II et III du *Code canadien du travail*, le SIMDUT et les enquêtes et rapports sur les accidents.

Des trousseaux d'information spéciales ont été mises à la disposition des clients de l'industrie du camionnage qui sont souvent incapables de participer en personne à ces séminaires.

Le personnel régional a également aidé les employeurs à mettre au point et à offrir des séminaires de formation portant sur la sécurité. Par exemple, des agents du Groupe de travail sur les opérations portuaires (créé à la fin de 1988 quand la Cour suprême du Canada a décidé que la réglementation de la sécurité et de la santé dans l'industrie du débardage de la Colombie-Britannique est une responsabilité fédérale) ont aidé l'association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique à former environ 850 débardeurs nouvellement engagés ou engagés en qualité d'employés occasionnels.

Des agents ont aussi travaillé avec la Commission de la fonction publique en Colombie-Britannique et dans l'Alberta pour en arriver à ce que les responsabilités des cadres qui sont prévues dans la partie II du *Code canadien du travail* soient comprises dans les cours de formation de la Commission de la fonction publique qui sont destinés aux cadres intermédiaires. Des agents ont participé au premier C.N. District Safety Congress, qui s'est tenu à Edmonton avec la participation des syndicats, de la partie patronale, des représentants à la sécurité et à la santé et des membres du comité.

Autres événements marquants de la période récente :

- une enquête importante sur la santé res-

HiViz Vest Program on the B.C. Waterfront and establishment of a written company safety policy and documented safety programs, which have contributed to a decrease in accidents and a fatality-free record on the docks;

- an extensive safety audit of Air B.C., the results of which will be used by the company as a starting point for additional safety programs;

- processing of more than 4,800 claims under the Government Employees Compensation Act from employees injured on duty and recovery of more than \$300,000 from third parties, as compensation for general damages suffered by employees;

- investigation of more than 850 labour standards complaints, the majority of which dealt with non-payment of wages, overtime provisions, or statutory holiday conditions. Industries that generated most complaints were targeted to receive substantial client education and inspection attention.

piratoire au hangar des *Canadian Airlines International* de Richmond, C.-B.;

- une étude technique sur la poussière de charbon en suspension dans l'air dans le tunnel MacDonald — tunnel de *C.P. Rail* qui traverse le Rogers Pass;

- des inspections de sécurité effectuées en divers endroits de Pêches et Océans pour examiner surtout la sécurité des laboratoires — l'entreposage des substances chimiques, leur manipulation et leur utilisation;

- l'introduction et la mise en vigueur du programme des gilets de sécurité luminescents dans les ports de la C.-B., et l'établissement d'une politique écrite des entreprises en matière de sécurité ainsi que de programmes documentés de sécurité qui ont contribué à réduire le nombre des accidents et à prévenir tout accident mortel sur les quais;

- une vérification d'envergure de la sécurité dans l'entreprise *Air B.C.*, qui en utilisera les résultats comme point de départ de programmes additionnels de sécurité;

- le traitement de plus de 4 800 demandes faites en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* par des employés victimes d'accident au travail, ainsi que le recouvrement auprès de tierces parties de plus de 300 000 \$ pour compenser les dommages généraux subis par des employés;

L'étude de plus de 850 plaintes portant sur les normes du travail, plaintes concernant pour la plupart le non-paiement des salaires, les dispositions sur les heures supplémentaires de travail ou les jours fériés. Les industries qui ont fait l'objet du plus grand nombre de plaintes ont été désignées pour recevoir une formation substantielle du service de l'éducation des clients et pour faire l'objet d'une attention soutenue de la part du service des inspections.

IN MOST OF THE INDUSTRIAL GROUPS FOR WHICH DATA ARE AVAILABLE, WAGE RATES IN 1948 WERE FOUR TO FIVE TIMES AS HIGH AS AT THE TURN OF THE CENTURY.

LABOUR GAZETTE, 1950

DANS LA PLUPART DES GROUPES D'INDUSTRIES SUR LESQUELS NOUS DISPOSONS DE DONNÉES, LES TAUX DES SALAIRES DE 1948 ÉTAIENT QUATRE OU CINQ FOIS SUPÉRIEURS À CEUX DU TOURNANT DU SIÈCLE.

LA GAZETTE DU TRAVAIL, 1950

The three branches of Management Systems and Services ensure that Labour Canada continues to operate smoothly within the context of government administrative and management policy.

The **Corporate Services Branch** provides the department with program evaluation, internal audit, and corporate planning and monitoring systems designed to improve management practices and emphasize actual results. Departmental performance targets are developed, using a team approach to specify goals and objectives.

During the year, 10 audits and five evaluation projects were undertaken. A major evaluation of the Occupational Safety and Health program was completed.

The first phase of the corporate Information Management Program was completed in the **Informatics Branch**. This phase included the development of a department-wide inventory of information holdings and an awareness program on information and information technology management.

The Integrated Data Systems project, a three-year plan to implement the technology strategy developed in 1987-88, is proceeding on schedule.

Automated support for program delivery continued to grow. Major additions or changes were made to LOIS (Labour Operations Information System), POWA (Program for Older Worker Adjustment) and the Compensation support system.

The departmental library's collections were reorganized and "weeded" in order to

Les trois Directions des systèmes et services de gestion veillent à ce que la bonne marche de Travail Canada se poursuive sans heurt, dans le contexte des politiques gouvernementales sur le plan administratif et de gestion.

La **Direction des services ministériels** assure au Ministère l'évaluation des programmes, la vérification interne ainsi que des systèmes généraux de planification et de surveillance qui visent à améliorer les pratiques de gestion et à souligner les résultats réellement atteints. Les objectifs de la performance du Ministère sont mis au point en appliquant la méthode du travail d'équipe à la

définition des objectifs à plus ou moins long terme.

Au cours de l'exercice, la Direction a entrepris 10 projets de vérification et cinq d'évaluation. Elle a mis la dernière main à l'importante évaluation du

Programme de sécurité et de santé au travail.

À la **Direction des services informatiques**, la première phase du programme ministériel de gestion de l'information a été achevée. Elle comprenait la mise au point d'un inventaire à la grandeur du Ministère des fonds informatisés de renseignements et un programme de sensibilisation à la gestion de l'information et à la gestion de la technologie de l'information.

Le projet des systèmes intégrés de données, plan triennal de mise en œuvre de la stratégie en matière de technologie qui a été mise au point en 1987-1988, progresse selon les prévisions.



accommodate the current growth rate of 7,000 titles per year. A separate Labour Canada publications collection was established. The LABORLINE Thesaurus, the index to the library's automated catalogue, was made available to over 50 libraries, unions and archives in Canada and the United States.

The Informatics Branch processed 57 requests for information under the Access to Information Act and the Privacy Act.

The **Financial and Administrative Services Branch** completed the first phase of the automation of its corporate finance function. This project will be completed in the coming year.

Negotiations with both Public Works Canada and Supply and Services Canada were undertaken; as a result, separate Memoranda of Understanding were signed that will delegate increased authority to Labour Canada. (Both agreements come into effect in July 1990.)

The branch also instituted a traveller's cheque service for use by Labour Canada employees required to travel, resulting in more efficient service to departmental employees.

Le soutien informatique de l'exécution des programmes poursuit sa croissance. Des additions ou des modifications importantes ont été apportées au SIOT (Système d'information sur les opérations de Travail Canada), au PATA (Programme d'adaptation des travailleurs âgés) ainsi qu'au système de soutien du programme d'indemnisation.

Les collections de la bibliothèque du Ministère ont été réorganisées et « émondées » afin de tenir compte du taux de croissance actuel de 7 000 titres par année. On a établi une collection séparée des publications de Travail Canada. Le thésaurus LABORLINE, qui est l'index du catalogue automatisé de la bibliothèque, a été mis à la disposition de plus de 50 bibliothèques, de syndicats et d'archives au Canada et aux États-Unis.

La Direction des services informatiques a traité 57 demandes de renseignements faites en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

La **Direction des services financiers et administratifs** a terminé la première étape de l'automatisation de sa fonction financière à la grandeur du Ministère. Ce projet sera complètement terminé au cours du prochain exercice.

Des négociations ont été entamées à la fois avec Travaux publics Canada et Approvisionnement et Services Canada. Résultat : des protocoles d'entente séparés ont été signés qui délégueront une autorité accrue à Travail Canada (les deux ententes prennent effet en juillet 1990).

La direction a également obtenu l'autorité d'émettre des chèques de voyage à l'usage des employés de Travail Canada que leurs fonctions obligent à voyager, d'où prestation d'un service plus efficace aux employés du Ministère.

TO CANADIANS WORK IS MUCH MORE THAN A MEANS OF EARNING MONEY. IT ALLOWS THEM TO MEET OTHERS AND MAKE FRIENDS; IT IS A MAJOR FACTOR IN DETERMINING THEIR SOCIAL STATUS; IT CONTRIBUTES TO THEIR SELF-ESTEEM AND IT FOSTERS A SENSE OF SELF-FULFILMENT.

LABOUR GAZETTE, 1978

POUR LES CANADIENS, LE TRAVAIL EST BEAUCOUP PLUS QU'UN MOYEN DE GAGNER DE L'ARGENT. IL LEUR PERMET DE RENCONTRER D'AUTRES PERSONNES ET DE SE FAIRE DES AMIS; IL JOUE UN RÔLE IMPORTANT DANS LA DÉTERMINATION DE LEUR STATUT SOCIAL; IL CONTRIBUE À LEUR AMOUR-PROPRE ET LEUR DONNE LE SENTIMENT DE S'ACCOMPLIR.

LA GAZETTE DU TRAVAIL, 1978

This branch is responsible for the following major functions:

- classification
- staff relations
- staffing
- human resource planning
- pay and benefits
- employee assistance programs
- translation coordination
- management consulting
- official languages
- employment equity
- training and development
- human resources information system
- incentive awards programs
- secondments.

Some of the highlights of the activities undertaken in the past year are:

- the branch was reorganized to better reflect and meet its mandate and responsibilities;
- a number of employees were involved in the government's Public Service 2000 initiative, making suggestions and proposals, discussing proposals with departmental management and employees, and attending information sessions;
- the branch continued to operate a successful secondment program and, of course, continued to provide services in classification, staffing and all the functional areas mentioned above;
- the Pay and Benefits Unit processed equalization payments approved by the government for female-dominated groups such as clerical and secretarial staff, and processed retroactive salary adjustments for the many employees whose collective agreements were signed during the year.



Cette Direction générale est chargée des principales fonctions que voici :

- la classification
- les relations du travail
- la dotation en personnel
- la planification des ressources humaines
- la paie et les avantages sociaux
- les programmes d'aide aux employés
- la coordination de la traduction
- le conseil à la gestion
- les langues officielles
- l'équité en matière d'emploi
- la formation et le perfectionnement
- le système d'information sur les ressources humaines
- les programmes de primes d'encouragement
- les détachements.

Voici quelques-uns des faits qui ont marqué les activités entreprises au cours de l'exercice 1989-1990 :

- la Direction générale a été réorganisée afin de mieux refléter et de mieux remplir son mandat et ses responsabilités;
 - un certain nombre d'employés ont été engagés dans l'initiative gouvernementale Fonction publique 2000, formulant suggestions et propositions, discutant les propositions avec la gestion et les employés du Ministère et assistant à des séances d'information;
- Le programme d'affectations a continué à opérer avec succès;
- l'Unité de la paie et des avantages sociaux a traité les paiements de péréquation approuvés par le gouvernement pour les groupes à prédominance féminine comme ceux des commis et des secrétaires; l'Unité a traité les rajustements rétroactifs

- new departmental policies were written on education leave, harassment in the workplace, employee performance appraisals, and the department's management of the Career Assignment Program, which is centrally controlled by the Public Service Commission of Canada;
- the document that establishes the signing authority of line managers in all personnel-related areas was updated;
- the branch helped to ensure that the department met its employment equity objectives, and also provided the departmental coordinator for 1990s United Way campaign;
- a new counselling service for employees was announced, staffing delegation to more line managers was initiated, and two new standards were introduced to be used in classifying Program Administration and Engineering Support positions.

des salaires des nombreux employés dont les conventions collectives ont été signées au cours de l'année;

- de nouvelles politiques du Ministère ont été énoncées par écrit concernant le congé d'étude, le harcèlement en milieu de travail, l'évaluation du rendement des employés et la gestion par le Ministère du Programme d'affectations de carrière, dont le contrôle est centralisé à la Commission de la fonction publique du Canada;
- la mise à jour a été faite du document qui établit le pouvoir de signature des directeurs hiérarchiques dans tous les domaines liés à la gestion du personnel;
- les objectifs du ministère en matière d'équité d'emploi ont été rencontrés, et les services de coordination pour la campagne Centraide 1990 ont été fournis;
- un nouveau service de conseil a été annoncé à l'intention des employés; la délégation des pouvoirs de dotation à un plus grand nombre de directeurs hiérarchiques a été entreprise; deux nouvelles normes ont été introduites pour servir à classifier les postes en administration de programme et en soutien à l'ingénierie.

I TOOK HIM MY HAND-WRITTEN MANUSCRIPT OF THE FIRST ISSUE OF THE LABOUR GAZETTE. I REMEMBER WELL HIS KINDLY INSTRUCTIONS ON LAY-OUT OVER THE STONE 'BANK' AT THE GOVERNMENT PRINTING BUREAU.

DICTATED BY
WILLIAM LYON MACKENZIE KING
SHORTLY BEFORE HIS DEATH IN 1950.

JE LUI PORTAI LE TEXTE DU PREMIER NUMÉRO DE LA GAZETTE DU TRAVAIL, QUE J'AVAIS ÉCRIT DE MA MAIN. JE ME RAPPELLE BIENTÔT SES AIMABLES CONSEILS DE MISE EN PAGE AU COMPTOIR DE PIERRE DE L'IMPRIMERIE DU GOUVERNEMENT.

LIGNES DICTÉES PAR
WILLIAM LYON MACKENZIE KING
PEU DE TEMPS AVANT SA MORT EN 1950.

Communication of labour information and policies has been one of the primary functions of Labour Canada since its inception in 1900. A well-informed public is a foundation of our democracy, and workers' "right-to-know" is enshrined in the Canada Labour Code.

The Communications Directorate helps to inform Labour Canada's clientele and the general public by:

- advising the Minister and Deputy Minister on communications policies and priorities,
- coordinating the communications activities of all branches of the department,
- supporting line managers in the planning, development and implementation of communications programs,
- researching and analyzing the public environment, and
- providing professional services in the areas of publishing, audio-visual presentations, speech writing, media relations and advertising.

During the fiscal year the directorate developed departmental strategic and operational communications plans, as well as a long-term strategy to increase understanding of Labour Canada's mandate and services among business and employee groups and the general public. Communications committees were established within the department to ensure that all program areas participate fully in developing departmental communications plans.

The directorate coordinated the preparation of 83 speeches delivered by the Minister and departmental officials at professional meetings across Canada. It also distributed 61 news releases on the depart-

La communication des renseignements et des politiques concernant le travail a été l'une des premières fonctions de Travail Canada depuis ses débuts en 1900. Un public bien informé est l'un des fondements de notre démocratie et «le droit de savoir» des travailleurs est enchâssé dans le *Code canadien du travail*.

La Direction des communications contribue à renseigner la clientèle de Travail Canada et le grand public en

- conseillant le Ministre et le sous-ministre sur les politiques et les priorités en matière de communication;
- coordonnant les activités de communication de toutes les Directions générales du Ministère;



- accordant du soutien aux directeurs hiérarchiques dans la planification, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de communication;

- fournissant un effort de recherche et d'analyse pour mieux connaître l'environnement public;

- assurant des services professionnels dans les domaines de l'édition, de

l'audiovisuel, de la rédaction des discours, des relations avec les médias et de la publicité.

Au cours de l'exercice 1989-1990, la Direction a mis au point des plans ministériels de communication d'ordre stratégique et opérationnel, de même qu'une stratégie à long terme pour aider les groupes d'entrepreneurs et d'employés ainsi que le grand public à mieux comprendre le mandat et les services de Travail Canada. Des comités des communications ont été établis au sein du Ministère pour assurer la pleine participation de tous

ment's activities, as well as daily press clippings to keep Labour Canada officials informed of developments in the labour field. Contacts with labour journalists were maintained and extended.

The directorate coordinated the editing, publishing and distribution of over 100 informational publications ranging from books and periodicals to brochures and posters. It also managed and designed exhibits which were displayed at 52 conferences of business and labour organizations and planned and coordinated the production of all departmental and program audio-visual presentations.

The directorate was responsible for the planning and coordination of a number of activities marking the department's 90th anniversary year ("Teamwork, our strength since 1900").

The directorate publishes *Opus*, the department's monthly newsletter.

les secteurs des programmes à l'élaboration des plans ministériels de communication.

La Direction a coordonné la préparation de 83 discours prononcés par des fonctionnaires du Ministère à des réunions professionnelles d'un bout à l'autre du Canada. Elle a également distribué 61 bulletins de nouvelles sur les activités du Ministère, ainsi que des coupures de presse quotidiennes pour tenir les fonctionnaires de Travail Canada au courant des développements dans le domaine du travail. Les contacts avec les journalistes du travail ont été maintenus et élargis.

La Direction a coordonné la préparation, l'édition et la distribution de plus d'une centaine de publications informatives allant des livres et des périodiques jusqu'aux brochures et aux affiches. Elle a aussi géré et conçu des expositions qui ont été présentées lors de 52 conférences d'associations d'affaires et d'organisations syndicales, et assuré la planification et la coordination de toutes les présentations audiovisuelles du Ministère et de ses programmes.

La Direction s'est chargée de la planification et de la coordination d'un certain nombre d'activités qui ont marqué le 90^e anniversaire du Ministère (« L'équipe, notre force depuis 1900 »).

La Direction publie *Opus*, le bulletin mensuel des employés de Travail Canada.



While I am, of course, very excited about the new challenges I will be facing in Jamaica, I will be leaving my colleagues and friends at Labour Canada with considerable regret. We have travelled a long way together since I arrived on International Labour Day, May 1, 1985. I feel very fortunate to have been able to work with people who really care about what they are doing and who take pride in serving the people of Canada in the best way they can. Labour Canada is a nice place to work—and it really works! Thank you for the support you have given me and good luck to all of you and to the Department.



JENNIFER R. MCQUEEN

Bien que naturellement très enthousiaste à la pensée des nouveaux défis qui m'attendent à la Jamaïque, c'est avec beaucoup de regret que je quitte mes collègues et amis de Travail Canada. Nous avons parcouru ensemble une longue route depuis mon arrivée au ministère, le 1^{er} mai 1985, jour de la Fête internationale des travailleurs. Je m'estime très chanceuse d'avoir eu l'occasion de travailler avec des gens qui prennent leur travail vraiment au sérieux et qui sont fiers de servir la population canadienne de leur mieux. Travail Canada est un endroit où il fait bon travailler — et ça marche ! Merci de votre appui et bonne chance à vous tous et toutes ainsi qu'au ministère !

THE PRIME MINISTER APPOINTED
MR. RAY PROFF AS DEPUTY
MINISTER FOR LABOUR CANADA
ON 20 NOVEMBER 1990.

LE PREMIER MINISTRE A NOMMÉ
M. RAY PROFF SOUS-MINISTRE
DU TRAVAIL CANADA
LE 20 NOVEMBRE 1990.



Photo credits:
National Archives
of Canada and
the following:

Les photos et illustrations
proviennent des Archives
nationales du Canada ainsi que
des ouvrages suivants :

Cinéma et politique, Seghers; Paysages canadiens, Stone House
Publishing; State of the Art, Ticknor & Fields; Alimentation de votre
bébé au cours de la première année, Mead Johnson Canada; The
Berlin Wall, Times Books; Skyscraper style, Oxford University Press;
Journal de l'année 1971-1972, Larousse; Air France Atlas, Air France;
Petit Robert 2; Canada 1973, Statistiques Canada; Attendez que je me
rappelle, Québec/Amérique; The Gulf of St. Lawrence, Oxford
University Press; Histoire du Québec contemporain, Boréal Express;
Fragen an die deutsche Geschichte, Deutscher Bundestag Referat
Öffentlichkeitsarbeit; Les militants socialistes du Québec, Héritage;
Edison, the man who made the future, G.P. Putnam's Sons; Expo 67,
Montréal, Canada, Thomas Nelson & Sons.

68790002

JUN 3 1992

